

# LA VOCE *dei ferrovieri* **1**

**Gennaio 2009**

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti - Dipartimento Mobilità - Area Contrattuale Trasporto Ferroviario e Servizi



**FiT**



**C I S L**

## Cambia il numero verde Inas

A partire dal 2009, l'Inas cambia numero verde, con qualche novità per quanto riguarda anche i servizi offerti dal call center. Il patronato adotterà lo stesso numero utilizzato dal Caaf Cisl: chiamando l'800 24 93 07, quindi, si potrà accedere alle informazioni sulle attività di Inas e Caaf, ma anche avere informazioni sulla Cisl, sulle sedi territoriali, sulle categorie, sul tesseramento e su molto altro ancora.

“Si tratta di una piccola novità - spiega Antonino Sorgi, presidente dell'Inas-Cisl - che rappresenta, però, un passo importante verso un'effettiva integrazione tra i servizi offerti dalla Cisl. Anche grazie a questa sinergia, infatti, il sindacato è sempre più in grado di garantire una tutela globale, che segue le persone in tutto l'arco della vita lavorativa ed oltre”.

## Cumulabilità tra pensione di anzianità e redditi da lavoro



Dal 1° gennaio di quest'anno, la pensione di anzianità è cumulabile con il reddito da lavoro dipendente e/o autonomo. Inoltre, diventano interamente cumulabili con i redditi da lavoro anche le pensioni di vecchiaia liquidate nel sistema contributivo con i requisiti previsti dal 2008, ovvero 65 anni di età per gli uomini e 60 per le donne, e un'anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni.

Il nuovo regime riguarda anche le pensioni liquidate nel sistema contributivo con un requisito inferiore ai 60 o 65 anni a carico degli enti previdenziali. In questo caso, però, il cumulo totale si applicherà solo a condizione che gli interessati abbiano maturato i nuovi requisiti previsti dalla legge.

Ovviamente, la cessazione del rapporto di lavoro dipendente rimane condizione necessaria per accedere al pensionamento di anzianità.

Esiste, poi una serie di casi specifici nei quali le nuove disposizioni non si applicano:

- quando l'attività lavorativa, esercitata presso un'amministrazione pubblica, costituisce derivazione, continuazione o rinnovo del precedente rapporto di lavoro, che ha dato origine alla pensione;
- quando i lavoratori trasformano il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. In tali casi, l'importo della pensione di anzianità è ridotto in misura inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario normale di lavoro (in misura non superiore al 50%) e comunque la somma di pensione e retribuzione non deve superare l'ammontare della retribuzione spettante, alle medesime condizioni, al lavoratore a tempo pieno;
- per i trattamenti provvisori liquidati in favore dei lavoratori socialmente utili;
- per i titolari di assegno straordinario di sostegno al reddito, ai quali si applicano condizioni che variano a seconda che l'attività lavorativa sia resa ad un soggetto in concorrenza con il datore di lavoro o meno.

Una conseguenza delle nuove regole è che il pensionato non è più tenuto a comunicare agli istituti previdenziali l'inizio di una nuova attività lavorativa, ma può comunque farlo per evitare di incorrere nella duplicazione dei benefici legati al reddito (assegno al nucleo familiare, detrazioni di imposta) che potrebbe originare indebiti nei confronti dell'ente che eroga la prestazione.

Il regime di cumulo parziale rimane invece in vigore per i trattamenti di invalidità e per le pensioni di reversibilità.

**Per la consulenza e l'assistenza necessarie, ci si può recare presso la più vicina sede dell'Inas Cisl (gli indirizzi si trovano su [www.inas.it](http://www.inas.it), oppure chiamando il numero verde 800 24 93 07): ricordiamo che la consulenza offerta dall'Inas è assolutamente gratuita.**



# Sommario

## Editoriale

**2** *Fit Cisl dà l'allarme. Salviamo il treno*

## Coordinamento Nazionale del Trasporto Ferroviario

**6** *Riunione del 16-17 dicembre 2008*

## Verso il IX Congresso Nazionale

**9** *Argomenti tematici per il dibattito congressuale*

## CCNL della Mobilità

**18** *Ccnl Mobilità: il partito del No non molla!*

## Gruppo FS

**20** *Malattia, congedi parentali, legge 104: ecco le novità*

## Salute e sicurezza

**32** *Salute e sicurezza, in dirittura d'arrivo il confronto col Governo?*

## Internazionale

**35** *Settimana lavorativa a 65 ore: il Parlamento Ue boccia la proposta*

## Intorno a noi ...

**36** *I tormenti di San Vincenzo e il "patriottismo cislino"*

## Organizzazione

**39** *Federalismo fiscale? Una buona riforma è possibile, a patto che ...*

**40** *Le nuove frontiere del riformismo? Ripartiamo dal trasporto regionale*

**42** *Sbandò Fs e cattiva politica, quanti danni ancora alla Mobilità sarda?*

**43** *Donne nel sindacato. Formare, valorizzare e crescere!*

## Trasporto ferroviario

**44** *Treni notte: via alla gara per l'affidamento di Assistenza e Accompagnamento*

**46** *Appalti per le Pulizie ... rien ne va plus?*

## Orgoglio ferroviario:

**48** *non solo Ferrovia: le suggestioni letterarie di Massimiliano Nuzzi*

## Indice "La Voce dei Ferrovieri" 2008

**50** *Indice de "La Voce" 2008 per argomenti*

Mensile per la  
**Federazione Italiana Trasporti Cisl**  
Trasporto Ferroviario e Servizi  
Fondato nel settembre del 1950

**Gennaio 2009**

LIX anno dalla fondazione  
Autorizzazione del  
Tribunale di Roma n.350 del 16.6.1987  
Proprietà La Rotaia S.r.l.

Direttore: **Giovanni Luciano**  
Direttore Responsabile: **Carlo Candida**  
Redazione: **Claudio Claudiani, Osvaldo Marinig, Salvatore Pellecchia, Gaetano Riccio**  
Impaginazione e grafica: **Patrizia Censi**

Direzione, Redazione, Amministrazione:  
Via A. Musa, 4 - 00161 Roma  
Tel. 06-44286341 Fax 06-44286342  
e-mail: FIT-Settore\_Ferrovieri@cisl.it

Stampa: Tipografia CSR  
Via di Pietralata, 157 - 00158 Roma. Tel. 06-4182113

Foto: fototeca FS  
E' vietata la riproduzione e traduzione, anche parziale, di articoli senza citarne la fonte.

Chiuso in Tipografia il 2 febbraio 2009  
Finito di stampare nel mese di febbraio  
Tiratura: 28.000 copie

# Fit Cisl dà l'allarme. Salviamo il treno



*Il neo-presidente degli Usa prende un treno "normale" per portarsi da Chicago a Washington. Un aneddoto che illumina impietosamente l'abisso in cui sta precipitando il sistema ferroviario italiano. Lo stress dell'Alta Velocità sta esasperando tutta la sofferenza infrastrutturale della nostra rete, col rischio che le riduzioni del servizio portino allo smantellamento irreversibile dell'apparato.*

*I lavoratori del trasporto ferroviario della Fit chiedono un'alleanza di interessi convergenti: dalle associazioni dei consumatori ai comitati dei pendolari, alle associazioni ambientaliste agli assessorati regionali dei trasporti, alle forze politiche ed economiche, per salvare il treno.*

*Occorre scansare lo "scenario Alitalia". E questo dipende anche dalle scelte di un sindacato che non si limiti a stare in trincea: un attendismo passivo e rassegnato che potrebbe trasformarsi in una lugubre anticamera del collasso.*

*L'accordo-quadro del 22 gennaio sulla contrattazione è una sfida e un'opportunità che chiama tutto il movimento sindacale. E non solo la sua parte più coraggiosamente riformista.*

*Di attendismo e conservatorismo miope (e spesso interessato) ne abbiamo fin troppo: dall'amministratore delegato di FS al signor Ministro, alle associazioni datoriali che rifiutano di sedere al tavolo contrattuale.*

Salviamo il treno. Dopo questa crisi, che non ha ancora affondato i denti fino in fondo, niente sarà come prima ed il rischio è che uno dei settori che pagherà un prezzo più alto degli altri sarà proprio quello del trasporto ferroviario. Le ferrovie rischiano di uscirne a pezzi, insomma.

Per questo "salviamo il treno" dovrà essere lo slogan di noi ferrovieri, ma non solo. Anche le associazioni dei consumatori, quelle dei pendolari, i presidenti delle regioni, le associazioni ambientaliste ma, in fondo, tutte le istituzioni ed i cittadini del paese che hanno a cuore un sistema di trasporto sostenibile dovranno unirsi a noi in questa battaglia.

Una battaglia contro la politica di abbandono di una idea forte: fare delle ferrovie l'asse portante della mobilità e della logistica in uno scenario di trasporto integrato

del paese. Di questo abbiamo bisogno, ma sta accadendo il contrario.

Confessiamo di nutrire un misto di sentimenti che vanno dall'invidia all'indignazione, passando per l'amarezza, nel dover vivere contemporaneamente lo smantellamento di interi segmenti della produzione ferroviaria italiana e vedere che da Chicago, Illinois, a Washington, D.C. "Qualcuno" ci è andato in treno, chissà che non si doti anche di un bel "Train Force One".

Nel paese-guida del mondo occidentale, l'uomo più potente del pianeta prende il treno, tra l'altro non ad Alta Velocità. Da noi uomini che si credono potenti lo riducono a ben poca cosa. Che tristezza!

Ecco perché in Italia è divenuto ormai urgente avvicinare tutti ad una campagna di sensibilizzazione senza precedenti al grido

di "Salviamo il treno". Ancora una volta, forse anche con più rischi delle altre volte, occorre battersi a difesa della ferrovia, anche perché di questo passo, si rischiano più danni di quelli prodotti ai binari dai bombardamenti delle "fortezze volanti" alleate nel 1943.

Siamo troppo pessimisti? Chissà, forse. Di certo c'è che il 2 agosto del 2007, a valle di un confronto molto serrato ed approfondito, come sindacati, approvammo il Piano d'impresa 2007-2011. Un Piano dove erano previsti anche aspetti critici per il fattore lavoro, ma che aveva la prospettiva dello sviluppo dell'azienda.

Sacrifici ma futuro. Dopo di che il parziale finanziamento del Piano ci ha consegnato un 2008 di attesa e rallentamento. Oggi, ad inizio 2009, ulteriori riduzioni dei finanziamenti pubblici consegnano uno scena-

rio molto preoccupante, perché è vero che vengono stanziati 480 milioni all'anno per tre anni (2009-2010-2011) per i contratti di servizio, ma è anche vero che in quella cifra ci deve stare tutto, trasporto regionale, servizio universale a media e lunga percorrenza ed il trasporto merci. Troppo poco. Tra l'altro i soldi sono anche comprensivi di Iva.

### **I danni dell'exasperazione dell'Alta Velocità**

A ciò si aggiunga che, com'era facilmente prevedibile, l'exasperazione dell'Alta Velocità sta creando danni all'intero sistema ferroviario, non solo alla luce della enormità delle risorse pubbliche impiegate per la sua costruzione che necessiteranno di moltissimi anni per essere ripagate, ma anche perché tutto il materiale rotabile decente è stato concentrato su questa tipologia, abbattendo ancora di più il livello qualitativo del materiale sulle altre linee.

Inoltre, per almeno altri tre-quattro anni, sia la regolarità di marcia che la frequenza delle corse del trasporto regionale a ridosso dei grandi nodi urbani saranno danneggiate dalle tracce delle "Frecce", per la semplice legge della impenetrabilità dei corpi, fino al completamento dei nuovi nodi, ad iniziare da Bologna.

O passano i treni veloci o passano gli altri, quindi ubi major...

Insomma, a questa crisi generale ci arriviamo non proprio nelle migliori condizioni. Quindi ogni ulteriore riduzione di trasferimenti pubblici sul servizio non "a mercato" rischia di essere altamente pericoloso, sia per il trasporto regionale che per i tanti treni del servizio universale. Per le merci poi la situazione presenta aspetti ancora più critici anche alla luce, appunto per la crisi, della forte riduzione della richiesta di trasporto che ha investito anche il trasporto su camion.

Il pericolo da sventare è che la riduzione del servizio, da fisiologica assuma le caratteristiche dello smantellamento che, a sua volta, può ingenerare ricadute di dismissione anche delle infrastrutture. Sarebbe un danno incalcolabile.

In questo scenario, noi per primi, siamo obbligati a doverci caricare l'onere di fare da catalizzatore per mettere insieme tutte le forze positive che non siano nemiche della modalità ferroviaria. Come già detto:

associazioni dei consumatori, comitati dei pendolari, associazioni ambientaliste, assessori regionali ai trasporti, forze politiche e partiti ... tutti quelli che sarà possibile coagulare intorno alle azioni che servono a raggiungere l'obiettivo dell'imperativo "salviamo il treno".

Ancora una volta, in una battaglia impari, sarà come negli anni del dopoguerra: incentivi e rottamazioni per l'auto e tagli alle ferrovie. Italiani, in macchina!

Ancora una volta incessantemente occorre muoversi e lottare per dotare questo sistema di un finanziamento strutturale per quanto riguarda tutto ciò che proprio strutturalmente non potrà mai essere un servizio remunerativo per le imprese, ad iniziare proprio dal segmento del trasporto merci.

Di questo c'è forte bisogno, ma noi non possiamo essere solo quelli che chiedono soldi. Noi gridiamo "salviamo il treno" perché intendiamo salvare anche il nostro lavoro. Meno treno meno ferrovieri, in qualsiasi settore produttivo dell'azienda ovviamente. Dobbiamo però essere anche quelli che devono presentarsi a "bussare a danari" con le carte in regola. Le abbiamo?

Sì, ma fino ad un certo punto. Il nostro sistema relazionale ha bisogno urgente di divenire più funzionale ed efficace.

### **Il cappio del centralismo al collo delle relazioni industriali**

Nelle Fs, infatti, c'è un nemico del lavoro: l'eccessivo accentramento. Accentramento decisionale del management che impedisce il dispiegarsi di relazioni industriali efficaci e livello decentrato. Non va bene.

La rigidità che ciò comporta risulta essere dannosa, poi, sia per i lavoratori che per la stessa azienda per quanto riguarda il fatto che non è possibile, oggi, poter legare aspetti di salario di produttività nella propria unità produttiva. Lo stesso articolo, timido, del Contratto vigente che parla di questo istituto è insufficiente, oltre che inadempito, e va rivisto.

L'accordo del 22 gennaio 2009 sulla riforma del sistema contrattuale, com'è noto firmato da tutti i soggetti socio-produttivi del paese tranne che dalla Cgil, ha le potenzialità per poter dare una svolta decisiva verso una azienda più dinamica e meno tesa al solo taglio della produzione. Questa potenzialità la si ravvisa nel maggior peso dato al livello contrattuale aziendale/decentrato ove si collega, incentivandolo fortemente con la decontribuzione degli oneri, il salario derivante dalla produttività ai risultati conseguiti.

In ferrovia si tratta di una sorta di rivoluzione copernicana, che fa arricciare il naso a parecchi "dinosauri", ma che invece deve far riflettere tutti.

Perché il "premio di risultato" deve essere, nonostante quello che c'è scritto nel Contratto, una sorta di una-tantum uguale per tutti che riusciamo a strappare ogni tanto con grande fatica?

Perché invece non riscrivere le regole pensando che le flessibilità "d'impianto", gli obiettivi, possano invece essere concordate a livello di unità produttiva e pagate in modo proporzionale a quanto si fa?

Occorre rimettere in moto questa azienda, soprattutto partendo dal sistema relazionale, cosa cui il vertice aziendale sfugge continuamente, ed occorre farlo sfidando, giocando in contropiede. Basta retroguardia!

Il destino del lavoro nelle Fs dipende da molti fattori ad iniziare da come la politica, i governi, intenderanno sostenerlo o meno. Dipenderà però molto anche dalle scelte che il sindacato saprà fare per anticipare i processi evitando di stare solo in trincea. Le liberalizzazioni non regolate e la penuria di risorse pubbliche, aggravate dallo scenario di crisi, rischiano di trasformare la trincea in qualcosa di più lugubre. Alitalia docet.

### Le potenzialità dell'accordo del 22 gennaio

Sfruttare quindi le occasioni e le potenzialità anche economiche che l'Accordo del 22 gennaio ci dà, è un aspetto da non trascurare pur sapendo che, per adesso, qualcuno la pensa in modo differente.

Siamo fiduciosi. Il passato ci insegna che dopo, magari usando qualche scala mobile, ci si ritrova sempre insieme. Speriamo solo di non dover aspettare troppo questa volta.

Certo, non dipenderà solo dal sindacato. Noi, Cisl, come dicono i nostri slogan, ci sforziamo di unire. La Cisl unisce. Ci sforziamo di contrattare. La Cisl contratta. Chissà che ne pensa Fs? Oramai, almeno fino a che ci sarà l'attuale Amministratore Delegato, non usiamo più il termine Gruppo, vista la inconsistenza decisionale ed operativa delle "Società". Un uomo solo al comando e non si chiama Fausto.

Non sappiamo quanto possa essere più o meno "sovietica" la sua visione della nostra idea, tratteggiata sopra, sul decentramento decisionale e di un parte di salario legata ai risultati. Salario meno costoso per l'azienda e più cospicuo per il lavoratore. Quien sabe?

### Le dubitabili sciocchezze dell'AD FS

Per ora abbiamo preso atto che ha definito "una sciocchezza" quanto da noi espresso sul "Sole 24 ore trasporti" circa il fatto che il treno debba essere sostenuto dalla gomma. Abbiamo detto pubblicamente, e lo ribadiamo in questa sede, che occorrerebbe un fondo ad hoc per sostenere il servizio universale ferroviario alimentato da una quota millesimale presa dai pedaggi autostradali.

Il business tratto dalla gomma che aiuta il riequilibrio modale del paese. In più il fondo, come dice un accordo col precedente Ministro dei Trasporti firmato da tutti i sindacati il 18 luglio 2007, potrebbe essere alimentato anche da quote dei pedaggi dell'alta velocità che, ricordiamo, a breve non sarà solo di Trenitalia. "Sciocchezze", ha tuonato Moretti contro di noi.

Sicuro? Ma allora se è una sciocchezza perché ora è d'accordo con un fondo "ad hoc" di cui si parla in questo periodo, alimentato da una accisa su benzina e gasolio?

Sciocchezza è chiamare il sindacato per brindare col pandoro quando invece occorrerebbe stare giorno e notte al tavolo del coinvolgimento e delle trattative e non solo a Roma, anzi a Roma meno che in qualsiasi altra sede compartimentale.

Sciocchezza, forse, è dare notizie contraddittorie: abbiamo un margine operativo lordo positivo, abbiamo ridotto le perdite al solo pagamento degli interessi sul debito precedente. Poi però siamo senza un euro di capitale sociale. Intanto il messaggio che passa è che bastano meno trasferimenti pubblici. Visto che abbiamo risolto i problemi creati da "quelli di prima" ... Chissà quanti problemi denunceranno quelli "di dopo" quando arriveranno.

Per il momento, oltre ai messaggi contraddittori ed a tanta sicumera registriamo un solo aspetto che sta diventando oltremodo insostenibile: il numero degli addetti continua a calare.

Liquidatore e committente? Tutto qui quello che si riesce a fare? Smantellare, ridurre personale e dare lavoro alle ditte appaltatrici?

Beh, con grande franchezza questa ci sembra molto di più di una sciocchezza. Uno sforzo di managerialità in più non guasterebbe.

### L'ambigua timidezza del ministro Matteoli

Così come non guasterebbe che il Ministro dei Trasporti facesse pesare di più il suo ruolo. Lo diciamo soprattutto per quanto riguarda il fatto che non si intravede ancora una linea di politica dei trasporti, neanche in stato embrionale visto che finora si è limitato alla gestione delle emergenze aziendali.

Capiamo perfettamente che la vicenda di Alitalia sia stata una specie di vortice che ha risucchiato attenzioni e risorse in modo quasi totalitario, ma occorre altro.

Non crediamo sia necessario ribadire oltremodo la nostra posizione sull'esigenza di politica integrata dei trasporti, dopo averla espressa ripetutamente e per anni.

Vogliamo invece cogliere l'occasione per evidenziare l'eccessiva timidezza che il Ministro attuale ha mostrato durante tutto il suo intervento di mediazione sulla vertenza "contratto unico della Mobilità".

Ricordiamo in pillole che, dopo la presentazione delle linee guida di piattaforma avvenuta il 22 febbraio del 2008 e dopo tre scioperi nazionali a sostegno della vertenza e contro l'intransigenza nel rifiutare il confronto di Asstra e Anav, il Ministro è "sceso in campo".

Francamente ci aspettavamo di più e ci aspettavamo una gestione della vicenda da parte di una Istituzione terza. È stato come giocare con l'arbitro, dodicesimo giocatore degli avversari. Infatti, fin dall'inizio della lunga serie di incontri che si sono tenuti, abbiamo notato una eccessiva acquiescenza alle tesi di Asstra e Anav.

I testi messi sul tavolo della discussione erano sempre quelli fortemente influenzati da queste controparti che, paradossalmente, continuano a dire che il contratto non si può fare perché costa di più. Costa di più di cosa?!

Pur di non iniziare il confronto su un nuovo contratto si è proseguito per mesi a dire che il "contratto dei ferrovieri" costa di più di quello degli "autoferrotranvieri".

Bene, se anche fosse, perché non entrare nel merito della trattativa e lasciare a noi il compito di fare le spese con questa denunciata realtà?

Questo ci si sarebbe aspettati da un Ministro che è anche il committente sia delle ferrovie che del trasporto locale: l'imposizione dell'apertura delle trattative.

Invece no. Anche lui, o meglio i suoi funzionari visto che Matteoli lo abbiamo visto una sola volta, a seguire questa scia del maggior costo.



La verità è un'altra e va ricercata nello scontro tra due sistemi imprenditoriali. Da un lato le Fs e dall'altro il mondo del trasporto pubblico locale.

Due sistemi che, come già espresso in altre sedi, stanno dimostrando di essere meno maturi del sindacato.

Il sindacato risponde con le aggregazioni alle frantumazioni, loro cercano di frantumare ancora di più, pensando di guadagnarci. In mezzo uno Stato che, con l'attuale Governo che prosegue la linea di quelli di prima ad iniziare da quelli Prodi, ha liberalizzato senza regole ed i problemi li scarica sui lavoratori.

Nell'ultima riunione, il 29 gennaio 2009, Asstra ha gettato la maschera a riprova di quanto pensiamo da tempo. Il contratto della mobilità non si deve fare perché Asstra vuole fare concorrenza sleale a Trenitalia nelle gare del Trasporto regionale su ferro.

#### **Uno scontro di potere nel trasporto ferroviario**

Qualcuno lo ha urlato dai banchi del "parlamentino" dei lavori pubblici al Ministero: "quando le nostre ferrovie vinceranno le gare in Piemonte, secondo voi dovranno applicare il contratto dei ferrovieri? Scordatevelo..."

Ecco che la verità viene a galla e lo fa, squallidamente, nella differenza sostanziale del Ministro e nell'errore di fondo che fa credere che il contratto degli autoferrottranvieri è quello più concorrenziale. Sicuri?

Non è così, visto che già altri soggetti stanno applicando contratti ancora più "economici" e sono soggetti pronti anche per sbarcare nel segmento passeggeri.

C'è molta amarezza nel dover constatare quanto miope sia la gestione "politica" del Ministro, quanto assurda sia la linea di Asstra e quanto dannosa sia anche l'idea che basta avere rapidamente un recupero economico del 2008 per risolvere il problema.

Come edificare sulla sabbia.

Non c'è politica seria, non c'è guida e il sindacato deve fare sempre la parte del cattivo perché poi questo conflitto prima o poi riesploderà e si tornerà a parlare di tutto tranne che del merito. Si riparerà di legge sugli scioperi con tutti gli annessi e connessi. Condannati prima di aver commesso il reato. Non ci fanno trattare però costiamo già di più.

Occorre avere molta tenacia e molta pazienza da parte nostra perché tutte le resistenze ad un cambio di scenario vengano pian piano affievolite e convinte, invece, che occorre semplificare i contratti limandone le differenze, non utilizzandoli per scopi impropri.

Occorre molta pazienza per far capire a chi governa che c'è un problema nei trasporti ed è, innanzitutto, che nessuno prende seriamente consapevolezza che il settore va governato con un'altra logica. La logica delle regole e non quella della giungla.

Già. Regole e risorse. Riorganizzazioni e sviluppo. Chissà perché ci sono così tanti sordi in Italia su questi semplici binomi.

# Coordinamento Nazionale dell'Area Contrattuale

Quest'anno è toccato a Bari accogliere i componenti del coordinamento nazionale dell'area contrattuale trasporto ferroviario e servizi del dipartimento della mobilità, che si sono riuniti per la consueta riunione di fine anno. Scelta non casuale. Infatti nella mattina del 16 dicembre, prima che iniziassero i lavori del coordinamento nazionale, nella stessa location, il consiglio generale della Fit della Puglia aveva eletto l'amico Pietro Vasco a Segretario generale. Per iniziare nel migliore dei modi il suo mandato e per complimentarsi per il nuovo incarico, come segno di stima e di amicizia, il coordinamento nazionale ha deciso di affidargli la presidenza dei lavori.

Pietro Vasco dopo aver ringraziato tutti, ha dato il via ai lavori passando la parola al segretario responsabile Giovanni Luciano. L'apertura della relazione è stata dedicata all'attualità: il calo dei consumi, il crollo della produzione industriale, la cattiva politica e le possibili soluzioni per invertire la tendenza negativa. È quindi venuta la volta dei consuntivi. Per riassumere il lavoro di un anno sono stati dati "i numeri", che nella loro freddezza hanno dato l'esatta dimensione dell'intenso lavoro svolto, in riunioni, corsi di formazione, elezioni del Df, commissioni tecniche.

A fronte di numeri così importanti e dell'impegno profuso c'è il rammarico che l'intuizione di voler intraprendere la strada per arrivare alla stipula del nuovo contratto della mobilità, in un'ottica di semplificazione contrattuale, stenti a trovare il giusto riscontro.

Gli intrecci degli interessi dei numerosi attori chiamati a realizzare l'opera, è difficile da districare: hanno gioco facile coloro che vogliono mantenere lo status quo.

«Oltre il contratto c'è il fronte aziendale, anch'esso fermo da troppo tempo. La posizione della nostra organizzazione, sulle materie oggetto di trattativa, è stata resa pubblica proprio perché vogliamo essere chiari con i lavoratori che rappresentiamo» ha tenuto a sottolineare Luciano. Dopo la relazione si è svolto un intenso dibattito, a cui sono seguite le conclusioni del segretario nazionale responsabile. La sintesi, come sempre, è raccontata nel documento finale pubblicato nella pagina affianco.

Nelle conclusioni Luciano ha rimarcato quali saranno le priorità per il 2009.

Le posizioni già assunte nel 2008 saranno la base per riaprire il confronto con il Gruppo Fs, non mancherà il rinnovato impegno per sbloccare la situazione sul contratto della mobilità, in quanto ai lavoratori urge dare una risposta anche sotto il profilo economico.

Da lì si ripartirà nel 2009. Un anno molto importante in quanto ci sarà il congresso che dovrà vedere tutti gli uomini e le donne dell'area contrattuale impegnati ad essere protagonisti nella fase di cambiamento della federazione. Con una unica certezza: il 2009 non sarà un anno bise-stile.



# Documento Finale del Coordinamento Nazionale dell'Area Contrattuale Trasporto Ferroviario e Servizi del Dipartimento della Mobilità

Il Coordinamento Nazionale dell'area contrattuale Settore Trasporto Ferroviario e Servizi del dipartimento della mobilità, riunitosi a Bari i giorni 16 e 17 dicembre 2008 condivide i contenuti della relazione del Segretario Responsabile Giovanni Luciano e fa propri gli interventi susseguiti nel dibattito.

Il Coordinamento Nazionale nell'esprimere forte preoccupazione per la grave crisi dei mercati finanziari e per i riflessi che essa avrà sull'economia reale, ritiene necessario che il Governo ponga tra le priorità di intervento anticrisi il settore ferroviario che per le sue caratteristiche può diventare uno strumento utile per il rilancio dell'economia, partendo dagli investimenti per le nuove infrastrutture. In un momento così grave deve essere garantita la mobilità ai cittadini in tutta la nazione, soprattutto per quelli meno abbienti, e avviata con urgenza una politica di riequilibrio modale del trasporto delle merci con l'assegnazione di maggiori risorse sia al trasporto pubblico locale su ferro che per il cargo ferroviario. Le quantità di risorse attualmente stanziare non sono sufficienti né per garantire un appropriato servizio né per rilanciare l'economia. Il Coordinamento Nazionale propone di ricercare delle sinergie con le associazioni che tutelano gli interessi degli utenti finalizzate a sensibilizzare l'opinione pubblica e ad un più incisivo coinvolgimento della politica, delle istituzioni degli enti locali sulle problematiche del settore ferroviario.

Il Coordinamento Nazionale non condivide la scelta strategica del Gruppo FS di concentrare le risorse a disposizione esclusivamente sul segmento dell'alta velocità, soprattutto nel momento in cui sono stati

tolti i trasferimenti pubblici a sostegno della copertura degli oneri per il servizio universale ferroviario sulla media e lunga percorrenza, cui quota parte dovrebbe essere strutturalmente reperita anche attraverso il pagamento di royalties sull'utilizzo delle nuove linee dedicate alla alta-velocità/capacità.

Tale scelta oltre a penalizzare la mobilità dei cittadini all'interno della nazione rischia di determinare l'implosione di Trenitalia e con essa di tutto il gruppo FS, con gravissime ripercussioni sui livelli occupazionali.

Per evitare che le errate scelte strategiche del Gruppo FS sommate alla attuale fase di stallo nelle trattative sindacali incidano ancor più negativamente sul sempre più esiguo numero di ferrovieri, il Coordinamento Nazionale condivide la scelta della segreteria nazionale di rendere pubbliche le posizioni assunte dalla nostra organizzazione rispetto ad ognuna delle tematiche che compongono la vertenza in corso con il gruppo FS e che riguardano: la riorganizzazione di RFI, il settore manovra, la navigazione, la manutenzione rotabili, la vendita e l'assistenza e gli equipaggi treno.

Il Coordinamento Nazionale ritiene ineludibile la ripresa del negoziato per addvenire al più presto al riallineamento degli organici con l'assunzione di nuovo personale oltre che al riconoscimento economico della maggiore produttività ottenuta a seguito dell'uscita dal processo produttivo di oltre 8000 ferrovieri nell'ultimo biennio, e dà mandato alla segreteria nazionale di porre in essere tutte le azioni di lotta e contrasto necessarie per sbloccare

positivamente la situazione.

Il Coordinamento Nazionale stigmatizza l'ostruzionismo di quelle associazioni datoriali (ASSTRA e ANAV) che si stanno opponendo alla trattativa sul contratto della mobilità, prima rifiutando di sedersi ad un qualsiasi tavolo, ora, dopo i positivi risultati delle tre azioni di sciopero nazionale che hanno portato ad avviare un confronto preliminare presso il Ministero dei Trasporti, con comportamenti dilatori che sottendono il permanere della mancanza di volontà a rispettare gli accordi del novembre del 2007 sottoscritti in sede ministeriale.

Il Coordinamento Nazionale riafferma l'urgenza di definire il contratto della mobilità ritenendolo strumento essenziale per le regole di tutela del lavoro, per la sicurezza sul lavoro e nell'esercizio del trasporto, per un sana competitività che generi qualità e quantità dei servizi.

Il Coordinamento Nazionale nel valutare positivamente i risultati ottenuti nelle ultime elezioni del DLF che hanno portato ad un incremento del numero dei consiglieri a livello nazionale, invita gli eletti a proseguire con entusiasmo il processo di trasformazione del Dlf per onorare e non disperdere il patrimonio di consensi ottenuto, oltre a mantenere alto l'impegno per le prossime scadenze elettorali per il rinnovo degli organismi nazionali della associazione.

Il Coordinamento Nazionale fa propri i contenuti delle proposte di modifica allo statuto della Fit e del relativo regolamento di applicazione e impegna tutti i componenti l'area contrattuale ad essere protagonisti nella fase congressuale, per completare il percorso di cambiamento

**FiT** 

**C I S L**

**90**

**Congresso Nazionale**

**Identità**

**Responsabilità**

**Fiducia**

**per migliorare lavoro,  
salari, sicurezza e Paese**

**Chia (Cagliari), 5-6-7-8 maggio 2009**

# Argomenti tematici per il dibattito congressuale

Il percorso congressuale prosegue alacremente e il documento che di seguito riportiamo, elaborato dalla Segreteria Nazionale della FIT, complementare a quello confederale, vuole rappresentare l'apporto originale della specificità della nostra categoria per offrire un contributo di idee per uscire dalla recessione, migliorando il lavoro e il Paese, oltre che per facilitare il dibattito nei vari livelli.

Un'identità forte, un impegno notevole per l'equità sociale, l'occupabilità, il potere d'acquisto dei salari, il primato della contrattazione e una moderna e diffusa partecipazione.

E' necessario che il Paese si faccia Nazione utilizzando la crisi per uscire da una condizione di svantaggio, predisponendosi alla fase di crescita e di sviluppo. Per far ciò è centrale il lavoro e la sua cultura e il coinvolgimento dei lavoratori.

E' indispensabile costruire un nuovo equilibrio tra il paradigma della sopravvivenza e quello della crescita economica, tra decisioni e responsabilità, tra rendite finanziarie accumulate e costi sociali della crisi, tra contratti nazionali e contrattazione decentrata, tra welfare, bilateralità, mutualità e partecipazione, tra solidarietà sociale e sviluppo.

I nostri valori e la nostra capacità di innovazione, il nostro costante esercizio di responsabilità debbono influenzare e contaminare comportamenti individuali e collettivi per essere d'esempio per molti, concorrere a costruire una prospettiva di benessere diffuso, di uguaglianza e democrazia in cui coniugare mercato, regole e giustizia.

## Indice degli argomenti

Premessa

1. *Potenziare il "capitale sociale"*
  - 1.1 *La fiducia e la credibilità della FIT*
2. *Rilanciare politiche di sviluppo sostenibile*
3. *Un nuovo Patto Sociale*
  - 3.1 *Una leva per lo sviluppo*
  - 3.2 *Una concertazione deliberativa*
  - 3.2 *Una concertazione deliberativa*
4. *La partecipazione e la bilateralità*
  - 4.1 *La partecipazione dei lavoratori nelle imprese*
  - 4.2 *La risorsa bilateralità*
  - 4.3 *Un nuovo welfare mutualistico*
5. *Politiche e concertazione europea*
6. *Sicurezza sui posti di lavoro – Safety first*
7. *La gestione dei conflitti sindacali*
  - 7.1 *Promuovere comportamenti responsabili*
8. *La contrattazione collettiva*
  - 8.1 *Verso il contratto unico*
  - 8.2 *I contratti nazionali*
  - 8.3 *La contrattazione territoriale/aziendale*
9. *L'organizzazione*
10. *La formazione del gruppo dirigente*
  - 10.1 *Decentramento e politica dei quadri*
  - 10.2 *La formazione del gruppo dirigente: il Programma Ricambio*
  - 10.3 *La formazione del gruppo dirigente: il Programma Formazione Continua*
11. *Conclusioni*

## Premessa

Il nono Congresso della FIT-CISL racchiude un vero cambio di fase.

La sostanza delle proposte di modifiche allo Statuto e al Regolamento d'attuazione, sancite con il voto unanime del Consiglio Generale di Perugia del 18 novembre 2008, è rappresentata dall'aver posto in capo agli organismi di Federazione le politiche generali e contrattuali e di categoria, la loro gestione; la legittimazione degli organismi, in un percorso congressuale unico che prevede di affidare l'elezione delle segreterie esclusivamente ai rispettivi Consigli Generali.

Gli interessi e l'azione diventano più coordinati in quanto comuni e non confinati alla sola sfera amministrativa.

La FIT si fa categoria unica semplificando e decentrando la sua struttura con una visione d'insieme, senza disperdere le competenze e le conoscenze dei propri delegati, quadri e dirigenti e nella riaffermazione di sindacato dell'autonomia, della partecipazione, del primato della contrattazione, della democrazia economica.

La FIT, nel contesto di diffuse liberalizzazioni che necessitano del ruolo di indirizzo e controllo delle istituzioni e del coinvolgimento delle parti sociali, rilancia con forza la centralità del lavoro, gli obiettivi dell'occupabilità, la diffusione di clausole sociali e di strumenti di sostegno al reddito, la crescita del potere d'acquisto dei salari.

La qualità e la sostenibilità sociale ed ambientale dei servizi pubblici e alle imprese sono elementi importanti della strategia riformatrice della Federazione.

Per raggiungere questi obiettivi è cruciale il riassetto in chiave partecipativa del sistema di relazioni industriali e del ruolo positivo delle istituzioni.

Il contesto attuale è caratterizzato, infatti, da un sostanziale venir meno di regole condivise nonché da comportamenti opportunistici delle rappresentanze datoriali e dei governi che finiscono per alimentare la frammentazione degli interessi dei lavoratori e della rappresentanza sindacale.

## 1. Potenziare il "capitale sociale"

### 1.1 La fiducia e la credibilità della FIT

La FIT è una comunità di persone che fonda le proprie relazioni sulla base della condivisione di valori, aspettative e speranze collettive ed individuali. La fiducia e le regole assicurano un efficace funzionamento democratico e partecipato dell'organizzazione nel raggiungimento dei suoi fini.

La FIT ha un patrimonio di relazioni positive ed efficaci con gli iscritti, con l'insieme dei lavoratori, con le controparti, con le imprese, con le forze politiche e le istituzioni e con la pubblica opinione. Questo patrimonio, basato sulla fiducia e la credibilità del suo gruppo dirigente a tutti i livelli, costituisce il capitale sociale dell'organizzazione.

La FIT dispone di risorse importanti. La più importante sono gli oltre 115 mila associati.

In tale contesto ciascun militante, quadro e dirigente è chiamato ad operare per accrescere con la propria credibilità il capitale sociale proprio e dell'organizzazione.

Potenziare l'azione della FIT verso il socio, verso azioni di proselitismo e sindacalizzazione e nel promuovere gli interessi e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori e la sua capacità di conciliarli con l'interesse generale del paese sulla base dell'etica della responsabilità sociale, costituisce il tratto distintivo dell'azione culturale e politica della FIT e il presupposto stesso per lo sviluppo del capitale sociale.

## 2. Rilanciare politiche di sviluppo sostenibile

Persiste da troppi anni nel paese l'assenza di una politica sistemica ed integrata dei trasporti, della logistica e dell'ambiente. Da qualche lustro i governi non hanno fatto altro che inseguire le emergenze e/o le crisi di grandi aziende con risultati di dubbia efficacia anche nel superamento di storiche situazioni di monopolio. Gli esiti della crisi Alitalia sono ancora incerti e già si affacciano gravi incognite sul destino della Tirrenia e del Gruppo FS, Trenitalia in primis, nonostante l'avvio dell'Alta Velocità.

L'assenza di una politica coordinata delle priorità infrastrutturali da realizzare nel paese, a partire da quelle meridionali compreso il ponte sullo stretto, ha fatto sì che il nostro sistema sia complessivamente meno competitivo rispetto a quello dei paesi europei più avanzati.

La carenza di interventi su nodi, strozzature e interconnessioni cui si somma l'inesistenza di collegamenti efficaci tra i porti e una rete ferroviaria tuttora inadeguata, che non consente il riequilibrio delle merci verso le ferrovie, finiscono per essere una tassa aggiuntiva per imprese e cittadini, al pari dell'insufficienza dei trasporti urbani e del sistema viario.

Una recente ricerca sui "sistemi di logistica" ha stimato in ben 6 miliardi e 300 milioni di euro annui i costi esterni del trasporto merci su gomma nel paese. Lo stesso trasporto merci su gomma risulterebbe agevolato da un sistema integrato "cabotaggio, porti,

**La Fit come  
comunità di valori,  
aspettative  
e speranze.**

**Fiducia e credibilità  
capitale sociale**

trasporto ferroviario, autostrade viaggianti e circuitazioni” ove l’ultimo miglio sia svolto dalla gomma in una situazione di migliore viabilità con minor intasamento. La domanda inesausta e crescente di trasporto deve trovare risposte nelle modalità meno inquinanti e più economiche. L’ammmodernamento e il rilancio dell’intero settore non sono ulteriormente rinviabili. E’ preoccupante l’assenza nel Governo della volontà di riprendere il filo della programmazione per delle riforme condivise del T.P.L., dei porti (L.84/94), del trasporto aereo, (a partire dal piano nazionale degli aeroporti), del cabotaggio. Occorre una strategia nazionale nella gestione dei rifiuti, quelli urbani come per quelli industriali. Questi ultimi smaltiti sovente illegalmente hanno creato disastri ambientali in vasti territori. La tracciabilità dello smaltimento dei rifiuti industriali, uno sviluppo in chiave industriale, un nuovo modello culturale di comportamento in materia di consumi e di riduzione degli imballaggi sono indispensabili per tutelare il nostro patrimonio ambientale e sviluppare un’idea di “rifiuto” come risorsa da recuperare e valorizzare per la stessa produzione industriale.

**La Fit garante  
del diritto  
dei cittadini  
ad una  
mobilità sicura  
e sostenibile**

### **3. Un nuovo Patto Sociale**

#### **3.1 Una leva per lo sviluppo**

Per cambiare concretamente la Fit è convinta che occorra integrare l’azione elaborativa, di gestione e di controllo di tutti gli attori del settore. La Fit propone un patto alle forze sociali del settore, al Governo e alle istituzioni locali e nazionali quale strumento unitario per affrontare i diversi aspetti delle problematiche connesse allo sviluppo del settore nel

quadro del rilancio dello sviluppo sostenibile.

Esso si sostanzia nel rilancio dei contenuti e degli obiettivi dell’accordo firmato il 23 gennaio 2008 con il Ministro dei Trasporti del governo Prodi.

Il Trasporto pubblico deve essere una priorità del paese. Nel quadro di liberalizzazioni sostenute da regole condivise e da risorse pubbliche e sgravi fiscali certi e garantiti.

La Fit ha piena consapevolezza della necessità che prevalga - nell’ambito del settore - un approccio industriale, che impegni l’insieme degli attori imprenditoriali ed istituzionali in una strategia coerente che dia al nostro paese un sistema integrato dei trasporti e della viabilità nella prospettiva di un forte riequilibrio modale. L’affermarsi di una prospettiva industriale implica la collocazione delle convenienze delle singole imprese del comparto in un’ottica di medio lungo termine, che valuti i costi impliciti delle diverse scelte, le esternalizzazioni dei costi a carico della collettività, l’impatto sull’ambiente, sulla salute e la qualità della vita dei cittadini e sulle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

La valorizzazione del sistema portuale, lo sviluppo sistematico delle Autostrade del mare, il potenziamento della rete ferroviaria - con particolare riferimento al Mezzogiorno, ai Corridoi Europei compresa l’Alta Capacità - e la soluzione razionale dei sistemi logistici urbani quali trasporto delle persone, delle merci e la gestione dei rifiuti, costituiscono i capisaldi della strategia della FIT. Queste linee di sviluppo costituiscono gli elementi centrali del Patto Sociale per i trasporti e per il lavoro.

In questa prospettiva si debbono attuare le scelte per l’innovazione e lo sviluppo tecnologico del settore, la competitività delle imprese e l’innovazione dell’organizzazione e della qualità del lavoro.

La FIT intende contribuire direttamente a questi obiettivi promuovendo in ogni singola impresa e a livello territoriale - nella logica della partecipazione dei lavoratori alle scelte delle imprese - la competitività, la qualità del lavoro e la flessibilità combinata alla sicurezza dell’impiego.

**Una concertazione  
deliberativa:  
l’Osservatorio  
sul settore  
dei trasporti,  
della viabilità e dei  
servizi ed ambiente**

**Un patto sociale  
a tutti i livelli**

#### **3.2 Una concertazione deliberativa**

Il Patto nazionale deve prevedere la costituzione di una sede di decisione politica partecipata, di concertazione deliberativa, che veda la presenza delle principali forze sociali, del Governo e di una rappresentanza qualificata delle Regioni. La sede deci-

sionale è costituita dall’“Osservatorio permanente sul settore dei trasporti, della viabilità e dei servizi ed ambiente”. All’Osservatorio vanno attribuiti i compiti di studio e di analisi previsionale dell’evoluzione del settore, gli strumenti di monitoraggio e di valutazione delle politiche e delle misure adottate ai diversi livelli. L’Osservatorio deve essere dotato delle risorse necessarie per attuare - in analogia ad altri settori, - “Azioni di sistema” per lo sviluppo dei fattori che sostengono la competitività del sistema di trasporto, ivi comprese le politiche per la ricerca, l’innovazione e per lo sviluppo del capitale umano.

L’Osservatorio avrà anche il compito di elaborare la documentazione di supporto alla gestione degli interessi nazionali nel contesto delle politiche europee del settore. Nel contesto dell’Osservatorio nazionale la FIT darà un significativo contributo per la messa a punto di linee guida per la rilevazione sistematica, sia a livello regionale che nazionale, della qualità del servizio percepita dagli utenti. Con questa iniziativa la FIT intende assumere una responsabilità primaria per contribuire al miglioramento delle condizioni della mobilità dei cittadini, dell’ambiente e dei servizi logistici per le imprese.

All'Osservatorio andrà affidato il compito di elaborare un Rapporto annuale che dia conto dell'evoluzione del settore, degli esiti delle politiche e delle misure adottate, delle nuove problematiche emerse anche in considerazione dell'espansione dell'occupazione femminile e dell'evoluzione del sistema di relazioni industriali. Questo Rapporto dovrà essere portato a conoscenza del Parlamento, delle istituzioni regionali, dei lavoratori e della pubblica opinione.

**Promuovere gli Osservatori Regionali**

**3.3 Osservatori Regionali per la governance del settore**

La FIT intende promuovere una vera e propria rete di Osservatori Regionali quale

sede di concertazione e di decisione partecipata su tutte le tematiche locali connesse alla gestione e allo sviluppo del settore. Gli Osservatori Regionali per la parte riguardante la qualità percepita dei servizi avranno la responsabilità dell'attuazione delle indagini riferite al proprio contesto territoriale ed alle imprese che in esso operano.

La qualità dei servizi erogati potrà costituire uno degli elementi di valutazione per la determinazione della parte variabile dei salari.

**4. La partecipazione e la bilateralità**

**4.1 La partecipazione dei lavoratori nelle imprese**

**La partecipazione dei lavoratori all'impresa come promozione dei loro interessi strategici**

La FIT è profondamente convinta che un sistema di relazioni industriali efficace nella promozione degli interessi e delle aspettative dei lavoratori non può limitarsi nell'utilizzo dei tradizionali strumenti redistributivi, che fondano la loro legittimazione nel conflitto sindacale. La FIT non intende affatto rinunciare a questi strumenti e alla prospettiva dell'azione collettiva ogni qualvolta la situazione e i comportamenti delle controparti lo impongano. Allo stesso modo però la FIT non intende più rinunciare ad affermare la scelta partecipativa in tutte le sue implicazioni. La FIT intende lavorare per dotare i lavoratori di quegli strumenti idonei a perseguire in maniera permanente gli interessi strategici condivisi tra lavoratori ed imprese. Questo approccio arricchisce il confronto con il sistema delle imprese collocandolo oltre la "soglia dello scambio" tra salario e lavoro e concorre a dare piena dignità al lavoratore che esprime, con il suo lavoro, il valore della propria personalità e l'apporto della sua intelligenza e creatività al bene comune.

Le forme di partecipazione che la FIT intende affermare sia nelle

imprese pubbliche che in quelle private riguardano, in primis, la partecipazione strategica, ovvero la possibilità di istituire, mediante la contrattazione collettiva, sedi partecipative che permettano ai lavoratori di esercitare "voce in capitolo" sulle scelte strategiche delle imprese.

Si tratta di prevedere le forme e le modalità di presenza della rappresentanza dei lavoratori negli organismi di governo delle imprese. A queste iniziative vanno anche accompagnate forme di partecipazione finanziaria, con l'accesso al possesso di azioni delle imprese come forma integrativa di reddito per i lavoratori. Nel contesto della riforma del sistema di contrattazione, vanno altresì sviluppate le forme di partecipazione organizzativa ed economica tese a favorire una più equa ripartizione dei benefici della crescita della produttività e della redditività delle imprese. La FIT intende adottare una politica salariale che colleghi parte della retribuzione variabile all'andamento della produttività, della redditività e della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

**4.2 La risorsa bilateralità**

L'occupabilità dei lavoratori, lo sviluppo e la formazione del capitale umano, lungo tutto l'arco della vita, la tutela sul mercato del lavoro, la qualità dell'organizzazione del lavoro, la salute e la sicurezza costituiscono i principali interessi tutelabili con la bilateralità. Questi interessi vanno perseguiti permanentemente mediante la costituzione di organismi bilaterali, da istituire e da regolare nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello.

La FIT ritiene lo sviluppo della bilateralità un'occasione per accrescere la responsabilità sociale degli attori delle relazioni industriali e per valorizzare e promuovere l'etica della responsabilità. La FIT ritiene che la bilateralità rappresenti anche la forma privilegiata di partecipazione dei lavoratori nei contesti locali di piccole e medie imprese, per consolidare la rappresentatività e la rappresentanza del sindacato, oltre che per il governo efficace del mercato del lavoro, degli ammortizzatori sociali, del collocamento, della formazione professionale anche in relazione allo sviluppo locale del settore.

Accanto alla promozione di progetti di formazione continua da finanziare mediante le risorse del Fondo Interprofessionale, la FIT intende intervenire nella formazione delle professionalità necessarie alla modernizzazione ed alla competitività del settore mediante la promozione dei Poli Formativi e di iniziative di formazione superiore da realizzare in collaborazione con le strutture dell'Istruzione (Istituti tecnici) e con le Università.

**4.3 Un nuovo welfare mutualistico**

La risposta alla crisi fiscale dello Stato non può consistere nello smantellamento degli istituti di sicurezza sociale o nel taglio in-

**Tutelare i lavoratori anche sul mercato del lavoro**

discriminato dei servizi alle persone ed alle famiglie. I benefici in termini di equità sociale che gli istituti di sicurezza sociale assicurano ai lavoratori ed alle loro famiglie sono tali che la FIT si sente impegnata - con la CISL - a difendere le conquiste di anni di battaglie. Accanto a questa battaglia difensiva è necessario anche sviluppare forme di sicurezza sociale che corrispondano ai nuovi bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro famiglie. I problemi della garanzia del posto di lavoro e del reddito per i lavoratori affetti da malattie croniche, il sostegno alle famiglie che hanno persone non autosufficienti, l'accesso a cure specialistiche non coperte dal Servizio Sanitario Nazionale costituiscono esempi di interventi di sicurezza sociale a cui la FIT intende porre mano. Gli enti bilaterali costituiscono la sede per la promozione di nuovi istituti di sicurezza sociale da parte degli attori locali nella logica della mutualità e della sussidiarietà. La costruzione di un nuovo e moderno welfare si deve basare, a giudizio della FIT, sullo sviluppo della mutualità tra i lavoratori, mediante la destinazione di quote di salario e di corrispondenti quote da parte delle imprese a Fondi bilaterali che perseguano queste finalità. La FIT non intende perseguire questi obiettivi esclusivamente a livello nazionale: anzi l'ambito più idoneo a costruire soluzioni di mutualità che corrispondano agli effettivi bi-

**Un nuovo sistema di sicurezza sociale da promuovere a livello regionale**

sogni, alla sensibilità ed alle priorità dei lavoratori è quello locale.

Lo sviluppo di istituti di sicurezza sociale su base mutualistica deve costituire una priorità dell'azione contrattuale delle FIT Regionali e Territoriali. In questo contesto di sviluppo e consolida-

mento della mutualità bilaterale la FIT nazionale opererà per pervenire ad una unificazione graduale dei Fondi pensionistici integrativi che riguardano i lavoratori del settore.

## 5. Politiche e concertazione europea

La Fit nell'ultima Assemblea Organizzativa ha deliberato l'impegno per un maggior presidio sul fronte internazionale rispetto alla formazione delle decisioni comunitarie riferite alla categoria. Il Dipartimento Internazionale, impegnato efficacemente nello svolgimento delle attività della ITF, va riorientato a sviluppare anche un presidio costante e continuativo a Bruxelles, integrandosi al meglio con le attività della ETF.

Questa è un'esigenza fondamentale della Federazione. Le Direttive ed i Regolamenti Comunitari riferiti al trasporto, alla logistica ed ai servizi ambientali, sono divenuti oramai da tempo la fonte primaria del diritto che poi investe pienamente la categoria. Non è sufficiente un presidio una tantum sulle attività settoriali delle Sezioni della ETF, serve allargare la partecipazione nei Working Groups delle varie Sezioni. L'azione che si chiede alla ETF consiste

nell'affermare un ruolo concertativo con l'U.E. sui temi del lavoro nei trasporti e come rendere trasparente la tutela dei diritti dei lavoratori contro forme di discriminazione, di concorrenza sul costo e sulle condizioni di lavoro.

Alla luce dell'importanza strategica della portata delle decisioni europee va attivato nella Federazione un apposito progetto operativo sostenuto da un apposito capitolo nel bilancio nazionale.

## 6. Sicurezza sui posti di lavoro – Safety first

Gli incidenti e le morti sul lavoro rappresentano una piaga del sistema produttivo italiano. Appare ancora più assurdo che ciò avvenga all'interno di un contesto legislativo sulla sicurezza dei posti di lavoro tra i più avanzati del mondo. Eppure incidenti mortali accadono, quotidianamente ed anche molto, troppo, nella nostra categoria. I motivi vanno ricercati sia nella fragilità di un sistema di appalti e sub appalti, che spesso aumenta i rischi in-dotti, sia negli scarsi controlli da parte degli organi preposti alla prese con ridotte risorse, sia in modelli e pratiche organizzative non definite, sia in forme di lavoro irregolare, sia nell'insufficienza di una cultura diffusa della sicurezza.

La salute e sicurezza di chi lavora rappresenta un imperativo per la Fit. Non ci si può limitare a stereotipate comunicazioni ed annunci che restano solo tali, quando non a comunicazioni di cordoglio per le famiglie delle vittime. Occorre di più. Occorre promuovere azioni positive a tutela della persona, della qualità del suo lavoro ed a salvaguardia della vita, come impegno prioritario e reciproco tra l'organizzazione sindacale e l'associato/lavoratore. Occorre che ogni delegato sindacale diventi sentinella nei posti di lavoro e non esiti a denunciare violazioni, rischi, comportamenti pericolosi anche dei lavoratori stessi a volte inclini a sottovalutare i rischi. Non si deve incorrere nel rischio di "scaricare" questo compito solo sulle spalle del RLS, serve, invece un'azione coordinata ed assistita tra gli stessi RLS, (ai quali vanno rafforzati agibilità e competenze), RSU-RSA, le Segreterie territoriali e regionali, a partire dal riproporre i temi dell'organizzazione del lavoro. La legge 81 offre nuove opportunità ed ampi strumenti di intervento, oltre che al RLS anche al Sindacato territoriale. Queste opportunità vanno sfruttate ed utilizzate ponendo riguardo alle differenze di genere e al rischio lavorativo connesso. La programmazione di specifici corsi di formazione per il quadro dirigente territoriale e per gli RLS, con la redazione di procedure schematizzate per gli interventi che la legge mette a disposizione, soprattutto per quanto riguarda la regolarità e la presa visione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti (Duvri) è una delle priorità della Fit.

Safety first, la sicurezza innanzitutto, deve essere un motto non scritto solo sulla tuga di una nave ma deve campeggiare in ogni sede sindacale, soprattutto in quelle di posto di lavoro. Dev'essere un comportamento continuo e metodologico e non relegato a sporadiche campagne di sensibilizzazione che rischiano nella

loro saltuarietà di essere inefficaci.

## 7. La gestione dei conflitti sindacali

### 7.1 Promuovere comportamenti responsabili

La FIT è impegnata a costruire un sistema di relazioni industriali cooperative e di qualità per l'insieme del mondo del lavoro del settore.

Per realizzare questi obiettivi è necessario affrontare il problema della prevenzione e della regolazione del conflitto sindacale. Il conflitto sindacale nel settore si risolve, in molti casi, in un danno verso la cittadinanza. La FIT intende operare per conciliare il diritto dei lavoratori all'azione collettiva con i diritti della cittadinanza a fruire dei servizi che il settore fornisce.

La regolazione attuale non incoraggia l'assunzione, da parte delle imprese, di comportamenti coerenti con i principi di responsabilità sociale e con gli accordi che vengono sottoscritti. Gran parte degli scioperi trae origine proprio dal mancato rispetto da parte delle imprese degli accordi pattuiti scaricando le responsabilità nel rapporto con i cittadini/utenti sui soggetti proclamanti.

Occorre imporre comportamenti responsabili alle imprese e alle istituzioni.

Manca quasi totalmente, nell'impianto della legge 83 del 2000 che ha novellato la legge 146 del 1990, il modo di sanzionare i comportamenti datoriali che generano il conflitto. La Commissione di Garanzia non si è mai avvalsa della facoltà di "invitare" le imprese o le amministrazioni a desistere da comportamenti di mancato rispetto di Contratti nazionali o di accordi.

Lo stesso fallimento sostanziale delle "procedure obbligatorie di raffreddamento e conciliazione" hanno di fatto certificato che nella disputa c'è una parte più debole rispetto alla legge e certamente non è quella datoriale.

La legge 83 nel 2000 aggiunse diversi aspetti a quelli già esistenti nella legge 146: le procedure di raffreddamento e conciliazione, la rarefazione oggettiva e soggettiva, la sanzione per l'effetto annuncio ma soprattutto la certezza delle sanzioni. Nel dibattito in corso molti di questi elementi vengono ancora ribaditi come se mai fossero stati introdotti, ma un dato dovrebbe far riflettere il legislatore e la stessa opinione pubblica. Se, dopo quasi venti anni e due leggi che di fatto rendono difficilissimo proclamare scioperi, ci si ritrova a contare centinaia di scioperi ogni anno nel solo settore dei trasporti significa che la soluzione del problema non è nella repressione dello sciopero bensì occorre migliorare le relazioni industriali e risolvere strutturalmente alcune questioni di fondo e partire dal riequilibrio del sistema sanzionatorio. Chi produce una dichiarazione di sciopero per il mancato rispetto del Ccnl, che magari è stato firmato a valle di altri scioperi, è il principale responsabile delle ricadute sui cittadini e per questo va sanzionato.

In secondo luogo occorre rafforzare procedure e strumenti della conciliazione quale intervento di prevenzione del conflitto.

In terzo luogo va una volta per tutte, risolto il problema della ti-

tolarità alla dichiarazione di sciopero. La Fit Cisl è ancora una volta d'accordo sulla soluzione già convenuta nel 1998, tra l'altro praticata con successo nel pubblico impiego, ovverosia stabilire una soglia di sbarramento determinata da un coefficiente di rappresentatività dato dal mix degli iscritti, certificati da un soggetto terzo, e dal numero di delegati eletti nelle RSU.

Non sono accettabili le ipotesi su referendum preventivi alla proclamazione per un fatto soggettivo legato alla natura del lavoro della categoria e per un fatto politico connesso alla natura stessa del sindacato.

Per quanto riguarda, infine, la ventilata ipotesi di sciopero virtuale, pur rimanendo scettici in quanto in molti casi non è chiaro quale sarebbe l'effettivo effetto di pressione per le aziende pubbliche, si potrebbero approfondire delle ipotesi facoltative per la sola prima azione al momento di massimo 4 od 8 ore.

Si potrebbe sviluppare una ipotesi che vede la costituzione di un fondo con piccole quote a carico dello Stato (per le giornate di sciopero reale lo Stato perde gli introiti dell'Irpef degli aderenti e dell'Iva sui biglietti non venduti), delle aziende (ad esempio l'equivalente di un'ora di lavoro) e dei lavoratori (anch'essi) un'ora.

Il fondo potrebbe essere utilizzato per finanziare la pubblicizzazione puntuale e corretta della natura e dei motivi della protesta. Il tema delle regole dovrebbe essere contemplato nel Patto guardato allo sviluppo del settore.

## 8. La contrattazione collettiva

### 8.1 Verso il contratto unico

La riforma degli assetti della contrattazione, così come si sta configurando nel confronto con le controparti e con il governo, impongono alla FIT uno sforzo di elaborazione che porti a determinare, in maniera precisa, finalità e contenuti della contrattazione ai diversi livelli. La FIT intende perseguire l'obiettivo del contratto collettivo nazionale unico per le lavoratrici e i lavoratori del settore.

L'elaborazione fin qui sedimentata dalla categoria su questo tema è da considerare un patrimonio culturale e politico della FIT che dovrà essere oggetto di ulteriore approfondimento e di forte impegno.

### 8.2 I contratti nazionali

Nel breve e medio termine la FIT è impegnata nella costruzione di contratti nazionali più ampi degli attuali in grado di regolare le relazioni d'impiego per tutti i lavoratori impegnati nei processi produttivi che concorrono a determinare la catena del valore di ciascun comparto in cui il settore si articola.

L'obiettivo di questi contratti è la ricomposizione del mercato del lavoro e l'estensione della tutela contrattuale, da realizzare mediante l'accorpamento dei contratti nonché la migliore gestione dei processi di liberalizzazione e privatizzazione dei servizi sorretti da opportune regole e clausole sociali.

Questa operazione è essenziale per estendere la rappresentanza dell'organizzazione, la sua capacità di tutelare le lavoratrici e i lavoratori, i livelli di sindacalizzazione e per potenziare presenza e ruolo dell'organizzazione nei luoghi di lavoro.

Il nuovo contratto nazionale deve regolare le relazioni collettive tra le parti e definire le condizioni di fruizione di diritti individuali e collettivi, le modalità di adeguamento dei minimi nazionali all'andamento dell'inflazione in relazione all'indicatore definito dal negoziato interconfederale, le linee guida per il rinvio alla contrattazione decentrata, norme e condizioni d'impiego, le regole di prevenzione, composizione e gestione delle vertenze individuali e collettive.

Nell'ambito della definizione delle relazioni tra le parti è essenziale regolare i diritti di partecipazione e quelli d'informazione e consultazione riguardanti le rappresentanze sindacali ed i lavoratori.

Nella nuova configurazione assume particolare rilievo lo spazio che va dato all'elaborazione di politiche condivise tra le parti. Queste riguardano le politiche attive per il mercato del lavoro interno ed esterno definendo i termini di utilizzo dei contratti atipici, le politiche industriali e di sviluppo, le modalità di controllo delle politiche di decentramento e di outsourcing, la promozione e ruolo e l'estensione della bilateralità a livello regionale, le politiche della Responsabilità Sociale delle imprese (RSI) ed i principi per la regolazione della flessibilità del lavoro e di conciliazione dei tempi dei servizi con i tempi delle città.

Nella parte concernente la definizione dei diritti individuali vanno considerate le politiche di conciliazione e di pari opportunità e la definizione di istituti collettivi a fruizione individuale come quelli riguardanti la promozione professionale e culturale dei lavoratori, come il diritto alla formazione continua (banche delle ore, permessi e congedi ecc.), l'equità nell'accesso ad opportunità di formazione e di carriera, il riconoscimento delle opere di ingegno, ecc.

Particolare rilievo assume la definizione dei principi generali per l'inquadramento professionale e le regole per l'implementazione dei sistemi aziendali d'inquadramento.

E' con questi obiettivi e presupposti che la Fit con un'azione corale con le altre Federazioni ha incalzato la controparti con risultati apprezzabili per:

- la unificazione dei contratti Fise e Federambiente per gli addetti all'igiene e servizi ambientali;
- la realizzazione del contratto della mobilità che mette insieme gli addetti al trasporto ferroviario, al T.P.L. su gomma e ai servizi collegati. Il confronto ad un anno circa dalla presentazione delle linee guida procede a rilento e con difficoltà e vede il Governo senza iniziativa e le aziende su posizioni di blocco;
- dotare il sistema degli aeroporti e di tutte le attività di terra di un contratto unico il cui confronto avviato nel 2008 ha risentito delle vicende Alitalia la cui conclusione deve rappresentare la ripresa dei negoziati e l'avvio di quelli per il contratto nazionale dei vettori;

- costruire le premesse, e l'accordo raggiunto in tal senso a fine anno è significativamente positivo, per il contratto della viabilità (Anas, Autostrade e Società Regionali) sulla cui Piattaforma stiamo lavorando con l'obiettivo di avviare il negoziato di merito a partire da aprile 2009.

### 8.3 La contrattazione territoriale/aziendale

L'istituzione regionale ha assunto ed assumerà un ruolo sempre più rilevante nella definizione delle politiche di sviluppo locale che riguardano il settore. Le regioni hanno anche un ruolo importante nella definizione delle strategie delle grandi infrastrutture di sistema.

La questione che si pone per la FIT è quella di acquisire piena legittimazione alla partecipazione ai processi di governance che riguardano le scelte di sviluppo locale nel contesto del quale si decidono tutte le questioni connesse al settore.

Il livello regionale e territoriale diviene, pertanto, essenziale nella strategia della FIT per l'assunzione di un ruolo centrale nella governance delle politiche del settore.

La contrattazione territoriale o regionale costituisce in talune specifiche condizioni l'innovazione fondamentale che la FIT intende introdurre negli assetti della contrattazione collettiva. Si tratta peraltro di un cambiamento coerente con il decentramento che la FIT ha avviato da tempo.

L'argine alla tendenza al dumping sociale è costituita dall'affermarsi della nuova contrattazione collettiva nazionale ma anche in specifici casi, quale quelli di affidamento dei servizi tramite gara pubblica regionale/territoriale a valere per l'insieme degli attori imprenditoriali che operano nelle filiere produttive nei singoli territori, di quella decentrata.

Il secondo livello sia esso aziendale o di gruppo, o territoriale o regionale deve affrontare in termini concreti: l'aumento dei salari, detassati per la quota legata alla produttività, ed estendere il controllo su quelli di fatto; la ricomposizione e gestione del mercato del lavoro con l'estensione delle tutele collettive ed individuali ai lavoratori non standard; l'attuazione di sistemi partecipativi territoriali che coinvolgano anche le piccole imprese del settore; l'attuazione delle politiche di pari opportunità, della formazione, della salute e sicurezza; gli aumenti salariali e di reddito legati alla produttività e alla qualità.

## 9. L'organizzazione

Con la celebrazione del IX Congresso Nazionale la FIT completa il percorso di realizzazione di una Federazione compiuta dei trasporti e dei servizi ed ambiente.

La centralità del socio, la non dispersione delle competenze accumulate dalle specificità settoriali/contrattuali, l'accorpamento e il decentramento delle risorse e delle funzioni, la democrazia e la partecipazione interna, la legittimazione degli organismi e delle strutture sono il tratto distintivo del nuovo modello organizzativo.

In tale contesto di cambiamento il buon funzionamento delle strutture della Federazione costituisce garanzia per la crescita della vita democratica e per gli stessi soci.

La Fit affronta l'inizio del prossimo quadriennio congressuale forte di un significativo incremento di iscritti e di una nuova forma organizzativa.

Il costante crescere del dato associativo nei quattro anni passati: nel 2005 104.024 iscritti, 2006 107.082, 2007 112.357 e nel 2008 114.339 è stato un buon viatico per l'impostazione delle coordinate per una categoria unica dei trasporti, e dei servizi e ambiente della Cisl.

Le modifiche dello Statuto e del Regolamento, proposte dalla Segreteria nazionale ed approvate all'unanimità dal Consiglio Generale del 18 novembre 2008 hanno sancito una struttura organizzativa diversa da quella precedente.

L'organizzazione dell'azione contrattuale nei cinque Dipartimenti che presidiano scenari fondamentali quali quelli della viabilità, della mobilità, marittimo, aereo e logistico, portuale e ambientale basati sulla specificità di dodici aree contrattuali individuate, sono lo strumento operativo per una nuova stagione politica e contrattuale della Fit.

La preminenza della indicazione settoriale per la formazione del gruppo dirigente viene superata e messa in archivio. Solo gli organismi di Federazione avranno la titolarità a decidere, votando, oltre che naturalmente il numero e la composizione delle Segreterie anche le piattaforme contrattuali elaborate da e nei Dipartimenti.

Accorpare per creare massa critica, sia economica ma soprattutto politica.

Sinergie e visione d'insieme. Coordinamento e decisioni collegiali che dovranno impedire le disarticolazioni e le discrasie che hanno frenato finora una azione politica più efficace, soprattutto nei confronti della politica, delle istituzioni ed a volte, spesso a livello regionale, della Confederazione.

Una Federazione autorevole che dalla concentrazione dei centri decisionali trova spunto ed energia per attuare un decentramento operativo e politico sempre più incentrato nel livello territoriale.

Non è però solo una questione numerica quella che ci deve impegnare nella istituzione delle Fit territoriali. Così come è forse poco utile che ad ogni Ust corrisponda una Fit.

Le Fit territoriali devono divenire sempre più, con le SAS organicamente collegate, il mattone fondamentale dell'organizzazione. Al fine di evitare il rischio di cadere nella retorica occorre che esse possano disporre di due elementi fondamentali per esistere: l'automaticità bancaria mensile delle risorse economiche di competenza e almeno un dirigente distaccato a tempo pieno.

In caso contrario si rischiano situazioni di difficoltà operativa tali da rendere virtuale la struttura territoriale e ciò va evitato perché deleterio.

La piena funzionalità delle strutture territoriali è un elemento che le Fit regionali devono garantire appieno ed è la condizione

che porta alla velocizzazione del processo di ulteriore aumento delle quote percentuali di contribuzione a favore del livello decentrato.

A tale proposito potrebbe essere sperimentato in alcune realtà un nuovo sistema di canalizzazione delle risorse economiche che faccia perno sul livello territoriale.

Il decentramento ulteriore di poteri e risorse dal centro alla periferia, differenziato coerentemente alle specificità ed alle relative necessità di ogni area contrattuale, è la via obbligata che la Federazione deve seguire per adattare la propria azione al sempre più presente processo di implementazione federalista in atto nel paese.

A tal fine è ovviamente evidente che, oltre che alle risorse economiche, occorrerà dare sintesi ed efficacia all'utilizzo delle agibilità sindacali che la Federazione dovrà finalizzare in modo selettivo e mirato.

Si è registrato che non ovunque vi è stato un utilizzo delle agibilità sindacali in modo corretto ed etico.

Le agibilità sindacali sono un bene costoso e prezioso. Costoso per le aziende e prezioso per il Sindacato. Va utilizzato con oculatezza, parsimonia e con il preciso scopo di dare ai soli dirigenti e delegati che svolgono attività sindacale lo strumento primario per la tutela dei soci iscritti.

La titolarità della gestione delle agibilità sindacali è anch'essa prerogativa della Federazione che dovrà, a tutti i livelli, utilizzarle nella maniera più utile possibile soprattutto per coprire spazi non coperti.

In questo scenario sempre più dirigenti appartenenti ad aree contrattuali "ricche" di agibilità dovranno essere utilizzati per coprire anche attività a sostegno di aree meno fornite ma con notevoli potenzialità di crescita.

Grande valorizzazione e sostegno vanno assicurati alla dirigenza femminile sempre più in crescita come l'occupazione femminile. Iniziative mirate vanno favorite e praticate per rendere l'organizzazione più fruibile ai giovani.

Sul piano dei rapporti unitari la tenuta è sulle cose da fare in un contesto di difficoltà esterne e di pluralismo sindacale competitivo.

## 10. La formazione del gruppo dirigente

### 10.1 Decentramento e politica dei quadri

La prospettiva strategica delineata aumenta la responsabilità della Federazione in tema di politica dei quadri e in una logica di sussidiarietà e decentramento assegna alla Federazione nazionale un ruolo primario.

La complessità delle tematiche che sono presenti nell'orizzonte strategico nell'ambito del quale la FIT intende agire con un ruolo da protagonista richiede uno sforzo di studio, ricerca e formazione del gruppo dirigente.

La collaborazione con gli Enti della CISL, che ha prodotto risultati positivi nel recente passato, andrà ripresa e consolidata, defi-

nendo obiettivi precisi che sostengano lo sforzo di acquisizione di conoscenze, competenze e capacità di cui l'organizzazione ha bisogno di acquisire per essere all'altezza delle sue ambizioni. In questo quadro la FIT nazionale intende offrire al dibattito congressuale precise indicazioni sui progetti di formazione del gruppo dirigente sulla base di un programma articolato, definito e limitato, che lasci ampio spazio alle iniziative delle FIT regionali per la formazione dei quadri aziendali e locali. La FIT nazionale propone di realizzare due iniziative: il Programma Ricambio e il Programma Formazione continua oltre ad interventi sulle aree contrattuali e di supporto a quelli territoriali.

### **10.2 La formazione del gruppo dirigente: il Programma Ricambio**

Il Programma Ricambio ha un carattere fortemente innovativo in quanto ha l'obiettivo di coltivare le potenzialità presenti nella FIT. L'obiettivo del progetto, già avviato nel 2008, è quello di estendere il gruppo dirigente e di accrescerne le conoscenze per metterli in grado di far fronte ai compiti di direzione politica dell'organizzazione e di rappresentanza nelle diverse istanze di governance della categoria che la FIT intende promuovere.

L'estensione quantitativa del gruppo dirigente deve essere associata alla crescita del livello di qualità professionale dei quadri. Ciò consentirà un più agevole ricambio a tutti i livelli, e aumenterà le potenzialità di presenza di quadri della FIT ai diversi livelli delle CISL territoriali.

Dare continuità al progetto significa proseguire nell'individuazione di un significativo numero di giovani dirigenti, espressione delle FIT regionali, che allo stato attuale non ricoprono ruoli esecutivi di responsabilità politica da impegnare nei modi definiti in un percorso pluriennale di professionalizzazione sindacale.

La partecipazione al Programma Ricambio, volto a favorire anche la crescita della componente sindacale femminile, non presuppone alcun diritto a ricoprire in futuro incarichi di responsabilità, ma esclusivamente l'adesione ad una prospettiva di crescita professionale delle loro competenze sindacali che metteranno a disposizione della struttura di provenienza.

### **10.3 La formazione del gruppo dirigente: il Programma Formazione Continua**

Il Programma Formazione Continua riguarda invece il gruppo dirigente che ai diversi livelli esercita responsabilità di direzione politica dell'organizzazione in incarichi esecutivi.

Le priorità strategiche che la FIT intende perseguire richiedono un gruppo dirigente che fonda il proprio capitale sociale e di relazioni su un riconosciuto prestigio professionale.

Condizione, per ciascun dirigente, per consolidare questo prestigio è il continuo aggiornamento delle proprie conoscenze e competenze sulle tematiche che di volta in volta si propongono nell'agenda sindacale e nel dibattito pubblico.

L'obiettivo della FIT è quello di determinare il corso degli eventi

sindacali e di non subirli: di qui la necessità che il gruppo dirigente venga messo nelle condizioni tecniche e professionali di sostenere un confronto di merito su tutti i temi con le controparti pubbliche e private.

Molte delle tematiche proposte costituiscono di per se altrettanti temi che vanno approfonditi con rigore professionale da parte del gruppo dirigente. La proposta della FIT nazionale è quella di definire un percorso di formazione continua articolato in almeno quattro eventi formativi l'anno. Gli eventi formativi saranno impostati, sul piano metodologico, all'acquisizione delle conoscenze teoriche ed alle competenze che consentano di accrescere il "saper fare" concreto sui diversi temi.

Gli eventi formativi avranno una cadenza trimestrale ed impegneranno il gruppo dirigente per almeno due giorni per ciascun evento. I singoli eventi saranno realizzati in collaborazione con l'apporto dei centri confederali e vedranno impegnati esperti di livello nazionale ed internazionale.

Tra gli argomenti che dovranno essere affrontati è già possibile segnalare: il tema della bilateralità, della partecipazione dei lavoratori, della governance del settore a livello locale, della contrattazione regionale, la negoziazione del salario legato alla produttività, alla redditività ed ai risultati del servizio, la valutazione della qualità dei servizi erogati alla cittadinanza ecc..

Gli esiti del dibattito congressuale contribuiranno a definire le priorità e i bisogni formativi del gruppo dirigente che costituiranno oggetto del progetto Formazione Continua.

## **11. Conclusioni**

Il documento che viene presentato al dibattito congressuale ha lo scopo di favorire un dibattito non rituale tra i nostri iscritti, i quadri e i dirigenti.

L'obiettivo è quello di rafforzare il senso di appartenenza all'organizzazione ancorandolo ad un preciso progetto la cui realizzazione deve impegnare l'insieme del gruppo dirigente nel prossimo quadriennio. Il progetto che qui viene presentato costituisce una rilettura ed una attualizzazione della più alta elaborazione culturale della CISL.

La forza e la modernità della concezione sindacale della CISL risiede nei valori fondamentali ai quali si ispira quale centralità della persona, solidarietà, uguaglianza ed autonomia.

Questi valori di riferimento hanno consentito alla CISL e alle sue categorie di interpretare la realtà del lavoro in divenire e di cogliere e favorire la modernizzazione del paese e il miglioramento delle condizioni di vita delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sono queste le finalità a cui si ispira il nostro progetto, che va proposto a tutti i lavoratori e di cui vogliamo conquistare la fiducia e, su questa base, la loro rappresentanza.

**Dopo tre scioperi Asstra e Anav cercano ancora di sottrarsi al confronto**

## **Ccnl Mobilità: il partito del No non molla!**

**Proseguono gli incontri al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con le parti datoriali**

È ormai trascorso quasi un anno da quando sono state inviate alle controparti datoriali le linee guida di piattaforma per il nuovo "Ccnl della Mobilità per gli addetti al trasporto locale, ferroviario e servizi". In questo periodo Asstra e Anav (le associazioni datoriali delle aziende pubbliche e private che si sono sempre opposte alla costruzione del contratto unico della mobilità) hanno utilizzato tattiche dilatorie e una serie di pretesti inaccettabili e, talvolta, anche offensivi per non sedersi al tavolo di trattativa. Le reali motivazioni alla base dell'indisponibilità a "trattare" il nuovo contratto non sono mai state rese note. Le associazioni che guidano il fronte del no hanno sempre dichiarato, senza mai dimostrarlo, che l'adozione del Ccnl unico comporterebbe un incremento insostenibile dei costi per le imprese che rappresentano e hanno sempre individuato nel nuovo contratto un elemento di negatività.

In uno scenario di liberalizzazione invece è proprio l'assenza di un contratto unico di settore che espone pericolosamente le imprese "storiche" e, di conseguenza, i loro lavoratori, agli aggressivi attacchi delle "new-entry" le quali, non potendo competere (a volte per assenza di esperienza, altre per la non conoscenza del sistema) sulla qualità, si rendono attraenti agli occhi della clientela offrendo servizi a prezzi più bassi. L'assenza del contratto unico di settore consente quindi a questi soggetti di poter sottopagare i propri lavoratori e allo stesso tempo di ricorrere a esasperate forme di precariato.

Se la liberalizzazione è indispensabile per:

- promuovere la concorrenza,
  - favorire l'ingresso di nuovi operatori,
  - abbattere gli sprechi e ridurre i costi,
  - migliorare la sicurezza e la qualità dei servizi,
  - provocare una maggiore attenzione alle esigenze della clientela,
- non può diventare una iattura per i lavoratori.

Infatti quando i nuovi operatori accedono al mercato del trasporto pubblico, non avendo vincoli sul tipo di trattamento normativo e retributivo da riservare ai propri dipendenti, scelgono di applicare i contratti collettivi di lavoro meno costosi anche se non coerenti con le peculiarità dell'attività esercitata o, addirittura, si "inventano" contratti individuali.

Se si considera il trasporto ferroviario delle merci, già liberalizzato da qualche anno, si può facilmente verificare che le ventiquattro imprese operanti nell'ambito dello stesso mercato, in possesso dei medesimi requisiti per ottenere e mantenere la licenza per la fornitura di servizi ferroviari, il titolo autorizzatorio e il certificato di sicurezza, non applicano tutte lo stesso contratto di lavoro e quindi, ad esempio, al personale responsabile della sicurezza o a quello addetto alla guida dei convogli non si applicano uguali norme di impiego.

Da questo punto di vista il quadro legislativo che ha consentito l'avvio dei processi di liberalizzazione nei trasporti nel nostro Paese è ancora sprovvisto delle necessarie indicazioni sulle norme di impiego del personale.

Il nuovo di contratto di settore, definendo regole comuni per il lavoro e più in particolare per i lavoratori impiegati in attività direttamente connesse con la gestione della sicurezza, può essere un valido stru-



mento per ovviare alle dannose diversità. Gli effetti della mediazione ministeriale Dopo lo sciopero di ventiquattro ore del 10 novembre 2008, nel corso del quale la percentuale di ferrovieri, autoferrotranvieri e lavoratori dei servizi che hanno incrociato le braccia è stata elevatissima, il Ministro dell'Infrastruttura e dei Trasporti ha convocato le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali del settore nel tentativo di far decollare la trattativa per la costruzione del nuovo contratto della mobilità.

L'azione ministeriale ha consentito lo svolgimento del confronto fra tutte le associazioni datoriali (Anav, Ancp, Asstra,

Confetra, Federtrasporto, Fise) e sindacali (Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Trasporti, Orsa Trasporti, Faisa, Fast). Nonostante la riluttanza di alcuni partecipanti il confronto iniziato a novembre è proseguito anche dopo la pausa natalizia. Si è anche attivata una "commissione tecnica", coordinata dai rappresentanti del Ministero, nell'ambito della quale le parti datoriali e le organizzazioni sindacali si sono cimentate in un esercizio di verifica delle "differenze", a parità di istituto contrattuale, fra il Ccnl delle Attività Ferroviarie e il Ccnl degli Autoferrotranvieri-Internavigatori.

Proprio nel corso del confronto tecnico a fronte di uno schema presentato da Asstra-Anav (che tentavano di dimostrare che diversi istituti del Ccnl delle Attività Ferroviarie erano più onerosi del Ccnl degli Autoferrotranvieri-Internavigatori), i rappresentanti di Federtrasporto, presentando una tabella nella quale erano raffrontati gli aspetti più significativi dei due contratti di lavoro, hanno dimostrato, con riferimenti oggettivi, la teoria da sempre sostenuta dal sindacato e cioè che l'unificazione contrattuale non determina le incisive percentuali di squilibrio economico dichiarate da Asstra e Anav. Ad esempio la retribuzione mensile del livello medio e la giornata di malattia (eventi brevi), regolamentate nel Ccnl Autoferrotranvieri-Internavigatori sono perfino molto più onerose (per le aziende) delle medesime voci previste nel Ccnl delle Attività Ferroviarie.

Crollato l'alibi dell'onerosità del Ccnl della Mobilità occorre avviare subito il negoziato

Una volta fatta chiarezza sul delicato aspetto dei costi ci si chiede: a chi giova non favorire la costruzione di un contratto unico di settore?

Agli enti che sostengono i costi del trasporto pubblico e del servizio universale? Alle aziende che gestiscono i servizi? Ai lavoratori? Ai cittadini-utenti?

A nessuno di questi.

È indubbio che nell'ambito del trasporto ferroviario, aziende, lavoratori e clienti trarrebbero beneficio dall'applicazione di

un contratto unico in quanto le prime sarebbero costrette a sviluppare la concorrenza sulla qualità dei servizi offerti, i lavoratori, a partire da quelli meno tutelati, vedrebbero riconosciuti i propri diritti e non dovrebbero ricorrere a comportamenti conflittuali, ai clienti-utenti sarebbero riservate maggiori attenzioni e un miglior servizio.

Allo stesso modo nel trasporto pubblico locale dove:

- i lavoratori cominciano ad essere in sofferenza a causa dell'inadeguatezza normativa e dei mancati riconoscimenti professionali e retributivi;
- non si riescono a dare risposte efficaci ai bisogni dei pendolari e degli utenti;
- non si riescono a riparare le inefficienze che si sono stratificate negli anni;
- i bilanci delle aziende, grazie agli sprechi imposti dal sistema, sono sempre più in sofferenza;
- ogni processo riformatore viene proposto attraverso forme di liberalizzazione sempre più spinte;

l'applicazione del Ccnl della Mobilità, che prevede una regolamentazione del lavoro coerente con le peculiarità del settore, non è più rinviabile e, soprattutto, è propedeutica all'avvio di qualsiasi processo di riforma del sistema.

L'apertura del negoziato per dare forma e contenuti alle "Linee guida di piattaforma del Contratto della mobilità per gli addetti al trasporto locale, ferroviario e servizi" approvata dall'Assemblea Nazionale Quadri e Delegati di Settore il 21 febbraio 2008 è una esigenza imprescindibile e improcrastinabile.

Gli esiti del recente confronto che si è svolto in sede ministeriale hanno confermato la fondatezza e la correttezza delle posizioni sindacali e l'opportunità che il Contratto della Mobilità rappresenta per favorire una sana competizione fra le aziende impostata sul miglioramento del servizio offerto e non sull'imbarbarimento delle condizioni di lavoro a scapito dei diritti dei lavoratori e della sicurezza.



# Malattia, congedi parentali, legge 104: ecco le novità

Dal primo gennaio 2009 le Imprese dello Stato, degli enti Pubblici e degli Enti Locali, privatizzate e a capitale misto sono tenute a versare, secondo la normativa vigente, la contribuzione per maternità, malattia e l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria all'Inps. Lo ha disposto l'art. 20 ai commi 2,4,5,6 del D.L. 25 giugno 2008, n.112 convertito con modificazioni nella legge n.133 del 6 agosto 2008. Gli effetti di questa norma riguardano oltre alle società del Gruppo Fs anche la Rai, l'Enel, le Poste, l'Anas.

A metà gennaio si è tenuto un incontro con il Gruppo Fs per chiarire le ripercussioni sui ferrovieri delle novità legislative introdotte dal Governo.

Oltre al verbale di incontro che alleghiamo, approfittiamo per fare un approfondimento delle principali novità introdotte, facendo presente che l'Inps sta per emanare un'ulteriore circolare esplicativa, dopo la n. 114 del 30 dicembre 2008: ci dovrà dunque essere un successivo incontro con Fs.

Dalla lettura della norma si evince la volontà del Governo a orientarsi verso una omogeneizzazione dei trattamenti per le prestazioni di sostegno al reddito avendo a riferimento quanto oggi è in vigore per le imprese del settore industriale privato. Il primo effetto di questa norma, sul gruppo Fs, è quello di un incremento degli oneri riflessi e quindi del costo del lavoro di circa 4 punti percentuali. L'incidenza maggiore è dovuta al contributo per la disoccupazione involontaria che pesa per l'1.61%. A fronte del pagamento di questa indennità i ferrovieri licenziati o che si di-

mettano per giusta causa, e siano stati assicurati presso l'Inps da almeno due anni, avranno diritto all'indennità di disoccupazione contrariamente a quanto accadeva fino al 31.12.2008. L'indennità di disoccupazione non vuole dire cassa integrazione. Per fugare i dubbi si rimarca il fatto che il settore ferroviario è escluso per legge dalla Cassa integrazione guadagni, tanto è che il Gruppo Fs non è stato gravato dall'ulteriore contributo aggiuntivo per la mobilità pari allo 0.30%.

A fronte del pagamento dei contributi da parte dell'Azienda, dal 1 gennaio 2009, l'Inps erogherà le indennità previste per la maternità (congedo di maternità\paternità, congedo parentale e riposi giornalieri "per allattamento" di cui al D.Lgs. n.151\2001), i permessi di cui all'art. 33 della legge 104\92 a tutti i lavoratori del gruppo Fs, compreso il personale con qualifica dirigenziale. Dal punto di vista economico nulla cambia per i lavoratori, in quanto le eventuali differenze economiche che scaturiranno tra la normativa Inps e quelle previste dalla contrattazione collettiva, saranno a carico dell'Azienda. Cambiano invece le modalità di richiesta delle prestazioni che di fatto diventano quelle previste dall'Inps.

Vediamo nello specifico cosa cambia, iniziando dalla malattia e infortunio non sul lavoro.

Quello che balza subito agli occhi è la differenziazione delle procedure a seconda del profilo professionale rivestito. In caso di malattia o infortunio non sul lavoro, così come previsto dall'articolo 26 del Ccnl delle attività ferroviarie, per gli apprendisti e gli operai si modificano le modalità di

comunicazione dell'evento morboso, mentre non cambia nulla per il rimanente personale.

I dipendenti con la qualifica di operaio e gli apprendisti dovranno trasmettere alla sede Inps competente per territorio entro il termine perentorio di due giorni dal rilascio il certificato OPM1 compilato dal medico curante. Ricordiamo che in caso di presentazione o di invio del certificato di malattia oltre il termine di legge, scatterà la sanzione che corrisponde alla perdita dell'intera indennità per ciascuna delle giornate di ritardo, salvo serio ed apprezzabile giustificato motivo del ritardo adeguatamente comprovato dal lavoratore. Oltre a trasmettere i moduli all'Inps l'operaio o l'apprendista dovrà inviare alla propria segreteria amministrativa l'attestato di malattia, il modulo è l'OPM2 riportante la dicitura "per il datore di lavoro", utilizzando la copia che non contiene la diagnosi ma solo la prognosi della malattia, al massimo entro tre giorni dall'inizio dell'assenza. Restano invariati i tempi di comunicazione all'azienda: il lavoratore di norma deve avvertire l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque entro il primo giorno di assenza, specificando il recapito del luogo in cui si trova malato nel caso in cui sia diverso dalla propria abitazione. Vanno tempestivamente comunicate all'Azienda e all'Inps eventuali ulteriori variazioni per consentire lo svolgimento dei controlli.

Per quanto concerne i controlli nulla cambia. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda e all'Inps nelle solite fasce orarie: dalle 10.00 alle 12.00 antimeridiane e dalle 17.00 alle 19.00 pomeridiane.

Specifichiamo meglio chi sono i destinatari delle modifiche. Iniziando con dire che questi non sono stati definiti a livello contrattuale, ma sono già stati individuati a fini statistico-contributivo su base Istat e con i criteri dettati dal codice civile.

Sono considerati operai i dipendenti del Gruppo Fs inquadrati nei livelli tra E ed H, esclusi coloro che rivestono figure professionali tipiche del mondo uffici. In relazione all'inquadramento operato dal vigente Ccnl delle Attività Ferroviarie rientrano in tale categoria operaia: i dipendenti inquadrati nei livelli H e G; i dipendenti inquadrati nel livello F non appartenenti alle figure professionali di Operatore Specializzato degli Uffici, Operatore Specializzato di Bordo, Operatore Sanitario e Infermiere; i dipendenti inquadrati nel livello E non appartenenti alle figure professionali di Tecnico di Ufficio, Tecnico Commerciale e Tecnico Sanitario; i dipendenti inquadrati nel livello D nelle figure professionali di Nostromo, Capo Eletttricista, Capo Motorista. Gli apprendisti non si intendono solo quelli che rivestono le qualifiche sopra riportate ma riguardano tutti i profili professionali. La procedura per la

comunicazione della malattia si modifica nel momento in cui cessa lo "status" di apprendista e si è acquisisce definitivamente uno dei profili professionali che non rientrano tra quelli sopra menzionati.

Passiamo a vedere cosa accade, questa volta per tutto il personale Fs senza distinzione di profilo o qualifica, nel momento in cui si debbano richiedere i benefici previsti dalla vigente legislazione in materia di tutela della maternità-paternità, assenze per la tutela dell'handicap (legge 104\92 e successive modificazioni) con indennità a carico dell'Inps.

Per la richiesta del congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) e congedo parentale (ex astensione facoltativa, riposi orari-giornalieri durante il primo anno di vita del bambino, ex riposi allattamento), riposi orari fruibili da lavoratore con handicap, permessi orari-giornalieri per assistenza a portatore di handicap, congedo straordinario per assistenza a portatore di handicap, dal 1 gennaio 2009 tutti i lavoratori dovranno fare richiesta con le procedure previste dall'Inps.

La modulistica da utilizzare è reperibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it). Per agevolare la ricerca vi allegiamo le prime pagine dei moduli

Inps denominati SR01, SR07, SR08, SR09, SR10, SR1, SR23 e SR 64 che oltre a definire a chi spettano i benefici e in cosa consistano, riportano dettagliatamente i requisiti che devono essere posseduti da chi ne fa richiesta. I moduli debitamente compilati dovranno poi essere indirizzati alla sede Inps territorialmente competente che provvederà a verificare la regolarità delle richieste relativamente ai requisiti di legge necessari per l'accoglimento delle domande. In relazione alla tipologia della richiesta, i moduli vidimati dall'Inps dovranno essere indirizzati anche al datore di lavoro.

È necessario che coloro che nel corso del 2008 fruivano delle "assenze disabili" (legge 104\92) e che intendano continuare ad utilizzarle, per il 2009 devono ripresentare la domanda all'Inps seguendo le procedure previste dal quell'Istituto corredandola con la documentazione necessaria. Stesso discorso vale per coloro che attualmente hanno in corso assenze di lunga durata il cui protrarsi è previsto dopo il 31.12.2008. Il termine per questi ultimi è il 31 gennaio 2009 e non più il 15 gennaio come precedentemente comunicato dall'Azienda.

## Modulo INPS SR01 Congedo per maternità e paternità

### Domanda per i lavoratori dipendenti

Per ottenere il congedo di maternità e paternità, oltre a possedere i requisiti di legge, è necessario compilare il modulo in tutte le sue parti e consegnarlo, prima dell'inizio del periodo di congedo, sia al datore di lavoro sia all'ufficio Inps di zona. Il modulo può essere inviato per posta o presentato tramite un Ente di patronato che offre assistenza gratuita, allegando copia di un documento di riconoscimento.

L'indennità per il congedo è anticipata dal datore di lavoro; in casi particolari è pagata direttamente dall'Inps (disoccupati/sospesi, operai agricoli, lavoratori domestici, lavoratori stagionali a termine, lavoratori dello spettacolo a tempo determinato o a prestazione). Se Inps non provvede al pagamento entro un anno dalla fine del congedo, il diritto si prescrive. Il termine di prescrizione si interrompe se il richiedente presenta agli uffici Inps atti scritti di data certa (solleciti, richieste di pagamento, ecc.).

### A chi spetta

Alle lavoratrici madri (biologiche, adottive o affidatarie):

- Dipendenti del settore privato (incluse le dirigenti) con rapporto di lavoro in corso. Per le operaie agricole a tempo determinato e le addette ai servizi domestici e familiari sono richiesti specifici requisiti lavorativi e/o contributivi (informazioni più dettagliate sono disponibili sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it))
- Cessate o sospese dall'attività lavorative a condizione che tra la cessazione o sospensione e l'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di 60 giorni
- Cessate o sospese da più di 60 giorni e che hanno diritto all'indennità di disoccupazione (ordinaria o con requisiti ridotti) o al trattamento di integrazione salariale (CIG e CIGS) O all'indennità di mobilità
- Disoccupate non assicurare contro la disoccupazione, a condizione che il congedo di maternità inizi entro 1890 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro e risultino almeno 26 contributi settimanali nell'ultimo biennio precedente l'inizio del congedo
- Impegnate in attività socialmente utili/attività di pubblica utilità

Ai lavoratori padri (biologici, adottivi o affidatari) dipendenti del settore privato, in caso di:

- Morte o grave infermità della madre
- Abbandono del bambino da parte della madre
- Affidamento esclusivo del bambino al padre
- Rinuncia espressa della madre che ha diritto al congedo di maternità (solo in caso di adozione o affidamento)

### Cosa spetta

#### Per madri biologiche

- Il congedo ordinario, che comprende i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, l'eventuale periodo tra la data presunta e la data effettiva del parto, i 3 mesi successivi al parto, nonché eventuali periodi di astensione obbligatoria anticipata/prorogata disposta dal Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro. In caso di parto prematuro i giorni di astensione non goduti prima del parto vanno aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto
- La flessibilità, che è la facoltà di proseguire l'attività lavorativa nel corso dell'ottavo mese di gravidanza. In tal caso il periodo di congedo comprende il mese precedente la data presunta del parto e i quattro mesi successivi al parto
- Un'indennità giornaliera pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita

#### Per padri biologici

- Il congedo di paternità per il periodo di congedo ordinario non usufruito dalla madre
- Un'indennità giornaliera pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita

#### Per genitori adottivi o affidatari

- Il congedo per un periodo di 5 mesi dall'effettivo ingresso del minore in famiglia; in caso di adozione/affidamento internazionale, il congedo è usufruito dall'ingresso in Italia del minore ed eventualmente durante i periodi di permanenza all'esterno
- Un'indennità giornaliera pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita

Dati/Documentazione indispensabili per la liquidazione della prestazione (articolo 1, comma 783, legge 296/2006)

#### Per tutti

- Copia di un documento di identità del richiedente da allegare al modulo di domanda.

#### Per madri biologiche

- Certificato medico di gravidanza (da allegare in busta chiusa) che attesta la data presunta del parto. Tale certificato va rilasciato da un medico del Servizio Sanitario Nazionale (SSN)

e va presentato prima dell'inizio del periodo di congedo obbligatorio di maternità.

- Certificato di nascita del bambino (o autocertificazione) che va presentato entro 30 giorni dalla data del parto.
- Copia del provvedimento di interdizione rilasciato dalla Direzione Provinciale del lavoro in caso di gravidanza a rischio o di mansioni pericolose (astensione obbligatoria anticipata o prorogata).
- Documentazione sanitaria relativa all'interruzione di gravidanza se si verifica dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione. Se l'interruzione si verifica prima di 180 giorni dall'inizio della gestazione spetta l'indennità di malattia.

#### Per le lavoratrici che chiedono la flessibilità

- Certificazioni mediche (da allegare in busta chiusa) che attestano specificatamente l'assenza di situazioni di rischio per la salute della gestante e del nascituro rilasciate, entro la fine del settimo mese, dal:
  - Ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato
  - Medico aziendale responsabile alla sorveglianza sanitaria (in mancanza del medico aziendale, dichiarazione del datore di lavoro da cui risulta che in azienda o per le attività svolte dalla lavoratrice interessata non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro)

**Per genitori adottivi o affidatari** (I provvedimenti di adozione/affidamento vanno presentati solo per la parte contenente gli elementi necessari alla trattazione della pratica)

- Nel caso di adozioni o affidamenti preadottivi nazionali: copia del provvedimento di adozione o di affidamento e copia del documento rilasciato dall'Autorità competente da cui risulta la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.
- Nel caso di adozioni o affidamenti preadottivi internazionali: copia dell'autorizzazione rilasciata dalla Commissione per le Adozioni Internazionali da cui risulta la data di effettivo ingresso del minore in Italia.
- Nel caso di provvedimento straniero di adozione: copia del decreto di trascrizione della sentenza nel registro di stato civile emesso dal tribunale dei minori (o autocertificazione).
- Nel caso di periodi di permanenza all'estero: certificazione dell'Ente autorizzato a curare la procedura di adozione internazionale che attesta la durata di tali periodi.
- Nel caso di affidamenti non preadottivi (articolo 2 e seguenti L. 184/1983): copia del provvedimento dell'Autorità competente da cui risulta la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

#### Per lavoratori a domicilio

- Dichiarazione del/dei datore/i di lavoro da cui risulta la data di riconsegna di tutte le merci ed il lavoro affidato, anche se non ultimato, prima dell'inizio del congedo.

### Per lavoratrici cessate o sospese dal lavoro

- Documentazione rilasciata dal datore di lavoro che attesta la data della sospensione o cessazione di lavoro

### Per lavoratori padri in caso di:

(autocertificazione a pag. 3 del modulo)

- Morte della madre: certificato di morte della madre (o autocertificazione)
- Grave infermità della madre: specifica certificazione medica rilasciata dal Servizio Sanitario Nazionale (da allegare in busta chiusa)
- Abbandono del figlio da parte della madre: autocertificazione
- Affidamento esclusivo del figlio al padre (articolo 155 bis, codice civile): copia del provvedimento da cui risulta l'affida-

mento esclusivo del figlio al solo padre richiedente

- Rinuncia della madre lavoratrice che ha diritto al congedo di maternità (solo in caso di adozione o affidamento).

### Detrazioni d'imposta

(articolo 23 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600 e successive modifiche e integrazioni)

Se il richiedente vuole usufruire delle detrazioni d'imposta per carichi di famiglia è necessario dichiarare ogni anno di averne diritto (barrando l'apposita casella all'interno del modulo). È obbligatorio allegare il modulo MV10, debitamente compilato, disponibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it). In mancanza non sarà riconosciuta la detrazione.

## Modulo INPS SR07

**Domanda di permessi per l'assistenza a figli o affidati minorenni in condizione di disabilità grave** (artt. 33 e 42 T.U. sulla maternità e paternità – decreto legislativo n. 151/2001, come modificato dalla legge n. 350/2003)

Per ottenere i permessi, oltre a possedere i requisiti di legge, è necessario compilare il modulo in ogni sua parte. Il modulo deve essere presentato agli uffici Inps in duplice copia; una delle copie sarà restituita protocollata al lavoratore e dovrà essere consegnata al datore di lavoro, che ha la competenza della gestione concreta dei permessi.

Inps invierà al lavoratore e al datore di lavoro il provvedimento di concessione o di diniego dei permessi.

### Requisiti del familiare da assistere

Il familiare da assistere deve essere nella condizione di disabilità grave (art. 3, comma 3, legge 104/1992) o di Grande invalido di guerra o equiparato.

- La condizione di disabilità grave deve essere accertata dalla competente Commissione ASL o, nell'attesa della decisione, dal medico specialista ASL. La sindrome di Down può essere accertata anche dal medico di base che rilascerà la relativa certificazione su presentazione del "cariotipo". La documentazione, rilasciata dalla Commissione ASL o dal medico di base deve essere allegata al modulo.
- La condizione di Grande invalido di guerra o equiparato può risultare anche dal decreto di concessione rilasciato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, in cui deve essere oscureta la parte relativa alla diagnosi, o dalla copia dell'attestato di pensione.

Le persone da assistere, inoltre, non devono essere ricoverate a tempo pieno.

### A chi spetta

I permessi spettano ai genitori, anche adottivi o affidatari, per l'assistenza di figli minori con disabilità grave. Il richiedente deve avere un rapporto di lavoro dipendente in corso, coperto da assicurazione Inps per le prestazioni di maternità. Se entrambi i genitori sono lavoratori dipendenti, i permessi spettano anche alternativamente.

Per i lavoratori agricoli a contratto stagionale i giorni di permesso possono essere riconosciuti solo se la durata del contratto è pari almeno ad un mese con previsione di attività per 6 giorni a settimana (o 5 in caso di settimana corta).

Sono esclusi i lavoratori a domicilio e i lavoratori domestici.

### Cosa spetta

Permessi fino al compimento di 3 anni di età del disabile:

- Prolungamento del congedo parentale con diritto per tutto il periodo ad una indennità pari al 30% della retribuzione. Il prolungamento può essere usufruito dal termine del periodo massimo di congedo parentale previsto per il genitore richiedente.

In alternativa

- Permessi orari retribuiti rapportati all'orario giornaliero di lavoro: 2 ore al giorno in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore

Permessi dal compimento del 3° anno fino al 18° anno di età del disabile

- Spettano tre giorni di permesso mensile utilizzabili anche frazionandoli in ore. I permessi non usufruiti in un mese non possono essere cumulati nei mesi successivi. Nel caso in cui il richiedente abbia un rapporto di lavoro in part time verticale, le giornate di permesso mensile vengono proporzionalmente ridotte. Per i permessi spetta un'indennità corrispondente all'intero ammontare della retribuzione.

I periodi di permesso sono coperti da contribuzione figurativa (da richiedere all'Inps). L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ad eccezione dei lavoratori agricoli per i quali l'Inps provvede al pagamento diretto. Entrambi i benefici possono essere richiesti durante i periodi di normale congedo parentale o di congedo per malattia dello stesso figlio utilizzati dall'altro genitore.

Dati, informazioni e dichiarazioni indispensabili (articolo 1 comma 783 legge 296/2006)

- Dati anagrafici del richiedente (pag. 1)
- Dati anagrafici del disabile (pag. 2)
- Rapporto di lavoro in corso (pag. 2)
- Non ricovero a tempo pieno (pag. 2)

**Documenti da allegare** (la certificazione sanitaria va allegata in busta chiusa)

- Per la disabilità grave deve essere allegata la documentazione rilasciata dalla Commissione ASL (anche in copia dichiarata autentica) o dal medico di base per la sindrome di Down
- Per i Grandi invalidi di guerra ed equiparati deve essere allegata copia dell'attestato di pensione o del decreto di concessione rilasciato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

#### **Decorrenza e durata**

Il provvedimento di accoglimento non ha limiti temporali di validità fatta eccezione per i casi di riconoscimento temporaneo della disabilità grave. I permessi possono essere richiesti solo per periodi successivi alla presentazione della domanda.

## **Modulo INPS SR 08**

**Domanda di permessi per l'assistenza ai familiari in condizione di disabilità grave** (coniuge, figli maggiorenni, parenti e affini maggiori di 3 anni)

Per ottenere i permessi, oltre a possedere i requisiti di legge, è necessario compilare il modulo in ogni sua parte. Il modulo deve essere presentato agli uffici Inps in duplice copia; una delle copie sarà restituita protocollata al lavoratore e dovrà essere consegnata al datore di lavoro, che ha la competenza della gestione concreta dei permessi.

Inps invierà al lavoratore e al datore di lavoro il provvedimento di concessione o di diniego dei permessi.

#### **Requisiti dei familiari da assistere**

Il familiare da assistere deve essere nella condizione di disabilità grave (art. 3, comma 3, legge 104/1992) o di Grande invalido di guerra o equiparato

- La condizione di disabilità grave deve essere accertata dalla competente Commissione ASL o, nell'attesa della decisione, dal medico specialista ASL. La sindrome di Down può essere accertata anche dal medico di base che rilascerà la relativa certificazione su presentazione del "cariotipo". La documen-

Durante il periodo di fruizione dei permessi l'altro genitore non può usufruire del congedo straordinario (art. 42 comma 5 decreto legislativo 151/2001).

#### **Comunicazioni di variazioni**

È obbligatorio che il richiedente comunichi tempestivamente (entro 30 giorni) le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni dichiarate in questo modulo e in particolare:

- Il ricovero a tempo pieno della persona in condizione di handicap grave
- La revisione del giudizio di gravità della condizione dell'handicap da parte della Commissione ASL o comunque la cessazione della validità del riconoscimento dell'handicap grave
- Le modifiche ai periodi di permesso richiesti (in questo caso dovrà presentare domanda di modifica che annulla e sostituisce quella consegnata in precedenza)
- L'utilizzo di permessi da parte di altri familiari per lo stesso disabile
- Il decesso del disabile

#### **Detrazioni d'imposta**

(articolo 23 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600 e successive modifiche e integrazioni)

Se il richiedente vuole usufruire delle detrazioni d'imposta per carichi di famiglia è necessario dichiarare ogni anno di averne diritto (barrando l'apposita casella all'interno del modulo). È obbligatorio allegare il modulo MV10, debitamente compilato, disponibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it). In mancanza non sarà riconosciuta la detrazione.

tazione, rilasciata dalla Commissione ASL o dal medico di base deve essere allegata al modulo.

- La condizione di Grande invalido di guerra o equiparato può risultare anche dal decreto di concessione rilasciato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, in cui deve essere oscurata la parte relativa alla diagnosi, o dalla copia dell'attestato di pensione.

Le persone da assistere, inoltre, non devono essere ricoverate a tempo pieno.

#### **A chi spetta**

I permessi spettano ai genitori, anche adottivi o affidatari, al coniuge, parenti o affini entro il terzo grado, purché abbiano un rapporto di lavoro dipendente in corso, coperto da assicurazione Inps per le prestazioni di maternità.

- Se entrambi i genitori sono lavoratori dipendenti, i permessi spettano anche alternativamente. Nel caso in cui il genitore richiedente non conviva con il disabile, è necessario dichiarare l'assistenza sistematica ed adeguata al disabile.
- Se il richiedente è il coniuge o altro familiare va dichiarata anche in caso di convivenza un'assistenza sistematica e adeguata al disabile.

Per i lavoratori agricoli a contratto stagionale i giorni di permesso possono essere riconosciuti solo se la durata del contratto è pari almeno ad un mese con previsione di attività per 6 giorni a settimana (o 5 in caso di settimana corta).

Sono esclusi i lavoratori a domicilio e i lavoratori domestici.

### Cosa spetta

Spettano 3 giorni di permesso mensile, anche frazionati in ore. I permessi non usufruiti in un mese non possono essere cumulati nei mesi successivi. Nel caso in cui il richiedente abbia un rapporto di lavoro in part time verticale, le giornate di permesso mensile vengono proporzionalmente ridotte. Per i permessi spetta un'indennità corrispondente all'intero ammontare della retribuzione relativa ai periodi di permesso. I periodi sono coperti da contribuzione figurativa (da richiedere all'Inps). L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ad eccezione dei lavoratori agricoli per i quali l'Inps provvede al pagamento diretto.

### Dati, informazioni e dichiarazioni indispensabili (articolo 1 comma 783 legge 296/2006)

- dati anagrafici del richiedente (pag. 1)
- rapporto di parentela, affidamento o affinità col disabile (pag. 1)
- dati anagrafici del disabile (pag. 2)
- convivenza col disabile (pag. 2)
- rapporto di lavoro in corso (pag. 2)
- sistematicità ed adeguatezza dell'assistenza (pag. 3)
- non ricovero a tempo pieno (pag. 3)

### Documenti da allegare (la certificazione sanitaria va allegata in busta chiusa)

- per la disabilità grave deve essere allegata la documentazione rilasciata dalla Commissione ASL (anche in copia dichiarata autentica) o dal medico di base per la sindrome di Down
- per i Grandi invalidi di guerra ed equiparati deve essere allegata copia dell'attestato di pensione o del decreto di concessione rilasciato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze

### Decorrenza e durata

Il provvedimento di accoglimento non ha limiti temporali di validità ad eccezione del provvedimento emanato a seguito di riconoscimento temporaneo della disabilità grave. I permessi possono essere richiesti solo per periodi successivi alla presentazione della domanda.

Durante il periodo di fruizione dei permessi giornalieri gli altri familiari non possono usufruire del congedo straordinario (art. 42 comma 5 decreto legislativo 151/2001) per la persona con disabilità grave.

### Quando il disabile è impossibilitato alla firma

Nel caso in cui il disabile sia impossibilitato a firmare e sia soggetto a tutela, a curatela o ad amministrazione di sostegno, le dichiarazioni devono essere sottoscritte rispettivamente dal tutore, dall'interessato con l'assistenza del curatore, o dall'amministra-

tore di sostegno (pag. 4). La dichiarazione di chi si trova in una situazione di impedimento temporaneo per ragioni di salute, è sostituita da quella resa dal coniuge, o in sua assenza dai figli o in mancanza di questi, da altro parente in linea retta o collaterale fino al terzo grado, al pubblico ufficiale (anche funzionario Inps) che si accerta dell'identità del dichiarante. La dichiarazione di chi non sa o non può firmare è accolta dal pubblico ufficiale (anche un funzionario Inps) che deve accertare l'identità del dichiarante (pag. 3).

### Comunicazioni di variazioni

E' obbligatorio che il richiedente comunichi tempestivamente (entro 30 giorni) le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni dichiarate in questo modulo e in particolare:

- il ricovero a tempo pieno della persona in condizione di handicap grave
- la revisione del giudizio di gravità della condizione dell'handicap da parte della Commissione ASL o comunque la cessazione della validità del riconoscimento dell'handicap grave
- le modifiche ai periodi di permesso richiesti (in questo caso dovrà presentare domanda di modifica che annulla e sostituisce quella consegnata in precedenza)
- l'utilizzo di permessi da parte di altri familiari per lo stesso disabile
- il decesso del disabile

### Detrazioni di imposta

(articolo 23 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600 e successive modifiche e integrazioni)

Se il richiedente vuole usufruire delle detrazioni d'imposta per carichi di famiglia è necessario dichiarare ogni anno di averne diritto (barrando l'apposita casella all'interno del modulo). È obbligatorio allegare il modulo MV10, debitamente compilato, disponibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it). In mancanza non sarà riconosciuta la detrazione.

## Modulo INPS SR 09

### Domanda di permessi per lavoratori in condizione di disabilità grave (art. 33 comma 6 legge 104/1992)

Per ottenere i permessi, oltre a possedere i requisiti di legge, è necessario compilare il modulo in ogni sua parte. Il modulo deve essere presentato agli uffici Inps in duplice copia; una delle copie sarà restituita protocollata al lavoratore e dovrà essere consegnata al datore di lavoro, che ha la competenza della gestione concreta dei permessi.

Inps invierà al lavoratore e al datore di lavoro il provvedimento di concessione o di diniego dei permessi.

### Requisiti

Il lavoratore deve essere nella condizione di disabilità grave (art. 3, comma 3, legge 104/1992) o di Grande invalido di guerra o equiparato

- La condizione di disabilità grave deve essere accertata dalla competente Commissione ASL o, nell'attesa della decisione, dal medico specialista ASL. La sindrome di Down può essere accertata anche dal medico di base che rilascerà la relativa certificazione su presentazione del "cariotipo". La documentazione, rilasciata dalla Commissione ASL o dal medico di base deve essere allegata al modulo.
- I Grandi invalidi di guerra o equiparati possono allegare il decreto di concessione rilasciato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, in cui deve essere oscurata la parte relativa alla diagnosi, o dalla copia dell'attestato di pensione.

### A chi spetta

Il richiedente deve avere un rapporto di lavoro dipendente in corso, coperto da assicurazione Inps per le prestazioni di maternità.

Per i lavoratori agricoli a contratto stagionale i giorni di permesso possono essere riconosciuti solo se la durata del contratto è pari almeno ad un mese con previsione di attività per 6 giorni a settimana (o 5 in caso di settimana corta).

Sono esclusi i lavoratori a domicilio e i lavoratori domestici.

### Cosa spetta

- Permessi orari retribuiti rapportati all'orario giornaliero di lavoro: 2 ore al giorno in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore, 1 ora in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore.

**Dati, informazioni e dichiarazioni indispensabili** (articolo 1 comma 783 legge 296/2006)

- dati anagrafici del richiedente (pag. 1)
- rapporto di lavoro in corso (pag.21)
- dichiarazione di essere in condizione di disabilità grave (pag. 2)

**Documenti da allegare** (la certificazione sanitaria va allegata in busta chiusa)

- per la disabilità grave deve essere allegata la documentazione rilasciata dalla Commissione ASL (anche in copia dichiarata autentica) o dal medico di base per la sindrome di Down
- per i Grandi invalidi di guerra ed equiparati deve essere allegata copia dell'attestato di pensione o del decreto di concessione rilasciato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze

### Decorrenza e durata

Il provvedimento di accoglimento non ha limiti temporali di validità ad eccezione del provvedimento emanato a seguito di riconoscimento temporaneo della disabilità grave. I permessi possono essere richiesti solo per periodi successivi alla presentazione della domanda.

### Quando il disabile è impossibilitato alla firma

Nel caso in cui il disabile sia impossibilitato a firmare e sia soggetto a tutela, a curatela o ad amministrazione di sostegno, le dichiarazioni devono essere sottoscritte rispettivamente dal tutore, dall'interessato con l'assistenza del curatore, o dall'amministratore di sostegno (pag. 4). La dichiarazione di chi si trova in una situazione di impedimento temporaneo per ragioni di salute, è sostituita da quella resa dal coniuge, o in sua assenza dai figli o in mancanza di questi, da altro parente in linea retta o collaterale fino al terzo grado, al pubblico ufficiale (anche funzionario Inps) che si accerta dell'identità del dichiarante. La dichiarazione di chi non sa o non può firmare è accolta dal pubblico ufficiale (anche un funzionario Inps) che deve accertare l'identità del dichiarante (pag. 2).

### Comunicazioni di variazioni

E' obbligatorio che il richiedente comunichi tempestivamente (entro 30 giorni) le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni dichiarate in questo modulo e in particolare:

- la revisione del giudizio di gravità della condizione di disabilità da parte della Commissione ASL o comunque la cessazione della validità del riconoscimento della disabilità grave.
- le modifiche ai periodi di permesso richiesti (in questo caso dovrà presentare domanda di modifica che annulla e sostituisce quella consegnata in precedenza)

### Detrazioni di imposta

(articolo 23 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600 e successive modifiche e integrazioni)

Se il richiedente vuole usufruire delle detrazioni d'imposta per carichi di famiglia è necessario dichiarare ogni anno di averne diritto (barrando l'apposita casella all'interno del modulo). È obbligatorio allegare il modulo MV10, debitamente compilato, disponibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it). In mancanza non sarà riconosciuta la detrazione.

### Modulo INPS SR10

**Domanda di congedo straordinario per assistere figli o affidati con disabilità grave** (art. 42 comma 5 T.U. sulla maternità e paternità – decreto legislativo n. 151/2001, come modificato dalla legge n. 350/2003)

Per ottenere il congedo straordinario, oltre a possedere i requisiti di legge, è necessario compilare il modulo in ogni sua parte. Il modulo deve essere presentato agli uffici Inps in duplice copia; una delle copie sarà restituita protocollata al lavoratore e dovrà essere consegnata al datore di lavoro, che ha la competenza della gestione concreta dei permessi.

### Requisiti del familiare da assistere

I figli anche adottivi o gli affidati da assistere devono essere nella condizione di disabilità grave (art. 3, comma 3, legge 104/1992) o di Grande invalido di guerra o equiparato.

- La condizione di disabilità grave deve essere accertata dalla competente Commissione ASL o, nell'attesa della decisione, dal medico specialista ASL. La sindrome di Down può essere accertata anche dal medico di base che rilascerà la relativa certificazione su presentazione del "cariotipo". La documentazione, rilasciata dalla Commissione ASL o dal medico di base, deve essere allegata al modulo.
- La condizione di Grande invalido di guerra o equiparato può risultare anche dal decreto di concessione rilasciato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, in cui deve essere oscurata la parte relativa alla diagnosi, o dalla copia dell'attestato di pensione.

I figli da assistere, inoltre, non devono essere ricoverati a tempo pieno e non devono svolgere attività lavorativa.

### A chi spetta

Il congedo straordinario spetta ai genitori (anche adottivi) o affidatari nei seguenti casi:

- Se il figlio non è coniugato o non convive con il coniuge
- Se il figlio è coniugato ed il coniuge convivente non presta attività lavorativa o è lavoratore autonomo
- Se il figlio è coniugato ed il coniuge convivente ha espressamente rinunciato a usufruire alla prestazione nello stesso periodo di congedo

Se il figlio è minorenni, il beneficio spetta anche in assenza di convivenza.

Se il figlio è maggiorenne, il beneficio spetta, anche in assenza di convivenza, ma a condizione che l'assistenza sia prestata con sistematicità e adeguatezza rispetto alle concrete esigenze del disabile.

I congedi possono essere usufruiti o dal padre o dalla madre e spettano anche se l'altro non ne ha diritto (esempio: l'altro genitore è casalingo/a, è lavoratore/lavoratrice autonomo/a ecc.)

Il richiedente deve avere un rapporto di lavoro dipendente in corso, coperto da assicurazione Inps per le prestazioni di invalidità, vecchiaia e superstiti.

### Cosa spetta

Nei periodi di congedo spetta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita, il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa accreditata d'ufficio. L'indennità spetta fino ad un importo massimo annuale di € 41.934,23 riferito all'anno 2008 e rivalutabile periodicamente, comprensivo della contribuzione figurativa.

Se il congedo è richiesto per periodi frazionati, l'indennità e il contributo figurativo vengono rapportati a mesi e giorni in misura proporzionale.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ad eccezione dei lavoratori agricoli per i quali l'Inps provvede al pagamento diretto.

**Dati, informazioni e dichiarazioni indispensabili** (articolo 1 comma 783 legge 296/2006)

- Dati anagrafici del richiedente (pag. 1)
- Dati anagrafici del disabile (pag. 3)
- Rapporto di lavoro in corso (pag. 2)
- Non ricovero a tempo pieno del disabile (pag. 3)
- Convivenza con il disabile (pag. 2)
- Sistematicità ed adeguatezza dell'assistenza al disabile (pag. 2)

**Documenti da allegare** (la certificazione sanitaria va allegata in busta chiusa)

- Per la disabilità grave deve essere allegata la documentazione rilasciata dalla Commissione ASL (anche in copia dichiarata autentica) o dal medico di base per la sindrome di Down
  - Per i Grandi invalidi di guerra ed equiparati deve essere allegata copia dell'attestato di pensione o del decreto di concessione rilasciato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze
- Questi documenti sono da allegare solo se Inps e il datore di lavoro non ne sono già in possesso.

### Decorrenza/durata/frazionabilità del congedo

Il congedo può essere richiesto solo per periodi successivi alla presentazione della domanda. Il lavoratore ha diritto a usufruire del congedo entro sessanta giorni dalla richiesta ed i periodi spettano per un massimo complessivo di due anni (tra tutti gli aventi diritto) per ogni familiare disabile assistito e nel limite di due anni per ogni singolo lavoratore dipendente. In caso di lavoro part time verticale non è possibile usufruire del congedo durante le pause contrattuali (giornate in cui il contratto part time non prevede l'attività lavorativa). I periodi di congedo possono essere fruiti in modo frazionato. Se non c'è ripresa di lavoro tra un periodo e l'altro di congedo, il sabato (in caso di settimana corta) e la domenica compresi tra i due periodi saranno conteggiati come congedo straordinario.

### Quando il disabile è impossibilitato alla firma

Nel caso in cui il disabile sia impossibilitato a firmare e sia soggetto a tutela, a curatela o ad amministrazione di sostegno, le dichiarazioni devono essere sottoscritte rispettivamente dal tutore, dall'interessato con l'assistenza del curatore, o dall'amministratore di sostegno (pag. 4). La dichiarazione di chi si trova in una situazione di impedimento temporaneo per ragioni di salute, è sostituita da quella resa dal coniuge, o in sua assenza dai figli o in mancanza di questi, da altro parente in linea retta o collaterale fino al terzo grado, al pubblico ufficiale (anche un funzionario Inps) che si accerta dell'identità del dichiarante. La dichiarazione di chi non sa o non può firmare è accolta da un pubblico ufficiale (anche un funzionario Inps) che deve accertare l'identità del dichiarante (pag. 4).

### Comunicazioni di variazioni

È obbligatorio che il richiedente comunichi tempestivamente (entro 30 giorni) le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni dichiarate in questo modulo e in particolare:

- Il ricovero a tempo pieno della persona in condizione di handicap grave
- La revisione del giudizio di gravità della condizione dell'handicap da parte della Commissione ASL o comunque la cessazione della validità del riconoscimento dell'handicap grave
- Le modifiche ai periodi di permesso richiesti (in questo caso dovrà presentare domanda di modifica che annulla e sostituisce quella consegnata in precedenza)
- Morte del disabile

#### Incompatibilità

Durante il periodo di congedo straordinario gli altri familiari non possono usufruire dei permessi orari e giornalieri (articolo 33 legge 104/1992 e articolo 42 decreto legislativo 151/2001) per l'assistenza alla persona con disabilità.

#### Detrazioni di imposta

(articolo 23 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600 e successive modifiche e integrazioni)

Se il richiedente vuole usufruire delle detrazioni d'imposta per carichi di famiglia è necessario dichiarare ogni anno di averne diritto (barrando l'apposita casella all'interno del modulo). È obbligatorio allegare il modulo MV10, debitamente compilato, disponibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it). In mancanza non sarà riconosciuta la detrazione.

### Modulo INPS SR11

**Domanda di congedo straordinario per il fratello o la sorella con disabilità grave** (art. 42 comma 5 T.U. sulla maternità e paternità – decreto legislativo n. 151/2001, come modificato dalla legge n. 350/2003)

Per ottenere il congedo straordinario, oltre a possedere i requisiti di legge, è necessario compilare il modulo in tutte le sue parti. Il modulo deve essere presentato agli uffici Inps in duplice copia; una delle copie sarà restituita protocollata al lavoratore e dovrà essere consegnata al datore di lavoro.

#### Requisiti del familiare da assistere

I fratelli e le sorelle da assistere devono essere nella condizione di disabilità grave (art. 3, legge 104/1992) o di Grande invalido di guerra o equiparato.

- La condizione di disabilità grave deve essere accertata dalla competente Commissione ASL o, nell'attesa della decisione, dal medico specialista ASL. La sindrome di Down può essere accertata anche dal medico di base che rilascerà la relativa certificazione su presentazione del "cariotipo". La documentazione, rilasciata dalla Commissione ASL o dal medico di base deve essere allegata al modulo.

- La condizione di Grande invalido di guerra o equiparato può risultare anche dal decreto di concessione rilasciato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, in cui deve essere oscurata la parte relativa alla diagnosi, o dalla copia dell'attestato di pensione.

I fratelli e le sorelle da assistere, inoltre, non devono essere ricoverati a tempo pieno e non devono svolgere attività lavorativa.

#### A chi spetta

Il congedo straordinario spetta ai fratelli e alle sorelle per l'assistenza ai familiari con disabilità grave. Il richiedente deve avere un rapporto di lavoro dipendente in corso, coperto da assicurazione Inps per le prestazioni di invalidità, vecchiaia e superstiti. Sono esclusi i lavoratori a domicilio e i lavoratori domestici.

Il congedo spetta ai fratelli e sorelle lavoratori dipendenti che convivono con il disabile.

Hanno diritto al congedo solo in caso di morte di entrambi i genitori o di loro totale inabilità o inabilità dell'unico genitore vivente.

È necessario inoltre che si verifichi una delle seguenti situazioni:

- Il fratello/sorella non coniugato o non convive con il coniuge
- Il fratello/sorella è coniugato ed il coniuge convivente non presta attività lavorativa o è lavoratore autonomo
- Il fratello/sorella è coniugato ed il coniuge convivente ha espressamente rinunciato a usufruire della prestazione nello stesso periodo del richiedente.

#### Cosa spetta

Nei periodi di congedo spetta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita, il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa accreditata d'ufficio. L'indennità spetta fino ad un importo massimo annuale di € 41.934,23 riferito all'anno 2008 e rivalutabile periodicamente, comprensivo della contribuzione figurativa.

Se il congedo è richiesto per periodi frazionati, l'indennità e il contributo figurativo vengono rapportati a mesi e giorni in misura proporzionale.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ad eccezione degli operai agricoli per i quali l'Inps provvede al pagamento diretto.

**Dati, informazioni e dichiarazioni indispensabili** (articolo 1 comma 783 legge 296/2006)

- dati anagrafici del richiedente (pag. 1)
- dati anagrafici del disabile (pag. 3)
- rapporto di lavoro in corso (pag. 2)
- non ricovero a tempo pieno (pag. 3)
- convivenza con il disabile (pag. 2)

**Documenti da allegare** (la certificazione sanitaria va allegata in busta chiusa)

- per la disabilità grave deve essere allegata la documentazione rilasciata dalla Commissione ASL (anche in copia dichiarata autentica) o dal medico di base per la sindrome di Down
- per i Grandi invalidi di guerra ed equiparati deve essere alle-

gata copia dell'attestato di pensione o del decreto di concessione rilasciato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze

### **Decorrenza/durata/frazionabilità del congedo**

Il congedo può essere richiesto solo per periodi successivi alla presentazione della domanda.

Il lavoratore ha diritto a usufruire del congedo entro sessanta giorni dalla richiesta ed i periodi spettano per un massimo complessivo di due anni (tra tutti gli aventi diritto) per ogni familiare disabile assistito e nel limite di due anni per ogni singolo lavoratore dipendente. In caso di lavoro part time verticale non è possibile usufruire del congedo durante le pause contrattuali (giornate il contratto part time non prevede l'attività lavorativa). I periodi di congedo possono essere fruiti in modo frazionato. Se non c'è ripresa di lavoro tra un periodo e l'altro di congedo, il sabato (in caso di settimana corta) e la domenica compresi tra i due periodi saranno conteggiati come congedo straordinario.

Quando il disabile è impossibilitato alla firma

Nel caso in cui il disabile sia impossibilitato a firmare e sia soggetto a tutela, a curatela o ad amministrazione di sostegno, le dichiarazioni devono essere sottoscritte rispettivamente dal tutore, dall'interessato con l'assistenza del curatore, o dall'amministratore di sostegno (pag. 4). La dichiarazione di chi si trova in una situazione di impedimento temporaneo per ragioni di salute, è sostituita da quella resa dal coniuge, o in sua assenza dai figli o in mancanza di questi, da altro parente in linea retta o collaterale fino al terzo grado, al pubblico ufficiale (anche un funzionario Inps) che si accerta dell'identità del dichiarante. La dichiarazione di chi non sa o non può firmare è accolta dal pubblico ufficiale (anche un funzionario Inps) che deve accertare l'identità del dichiarante (pag. 4).

### **Comunicazioni di variazioni**

È obbligatorio che il richiedente comunichi tempestivamente (entro 30 giorni) le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni dichiarate in questo modulo e in particolare:

- il ricovero a tempo pieno della persona in condizione di handicap grave
- la revisione del giudizio di gravità della condizione dell'handicap da parte della Commissione ASL o comunque la cessazione della validità del riconoscimento dell'handicap grave
- le modifiche ai periodi di permesso richiesti (in questo caso dovrà presentare domanda di modifica che annulla e sostituisce quella consegnata in precedenza)
- morte del disabile

### **Detrazioni di imposta**

(articolo 23 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600 e successive modifiche e integrazioni)

Se il richiedente vuole usufruire delle detrazioni d'imposta per carichi di famiglia è necessario dichiarare ogni anno di averne diritto (barrando l'apposita casella all'interno del modulo). È obbli-

gatorio allegare il modulo MV10, debitamente compilato, disponibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it). In mancanza non sarà riconosciuta la detrazione.

## **Modulo INPS SR23 Congedo parentale Domanda per i lavoratori dipendenti**

Per ottenere il congedo parentale, oltre a possedere i requisiti di legge, è necessario compilare il modulo in tutte le sue parti e consegnarlo sia al datore di lavoro sia all'ufficio Inps di zona. Il modulo può essere inviato per posta o presentato tramite un Ente di patronato che offre assistenza gratuita, allegando copia di un documento di riconoscimento. Se il modulo viene presentato agli uffici Inps dopo l'inizio del congedo, saranno pagati solo i periodi successivi alla data di presentazione.

L'indennità per il congedo è anticipata dal datore di lavoro; in casi particolari è pagata direttamente dall'Inps (operai agricoli, lavoratori stagionali a termine, lavoratori dello spettacolo a tempo determinato o a prestazione).

Se Inps non provvede al pagamento entro un anno dalla fine del congedo, il diritto si prescrive.

Il termine di prescrizione si interrompe se il richiedente presenta agli uffici Inps atti scritti di data certa (solleciti, richiesta di pagamento, ecc.).

### **A chi spetta**

Ai genitori lavoratori dipendenti (esclusi lavoratori a domicilio e addetti ai servizi domestici e familiari) titolari di uno o più rapporti di lavoro in corso con obbligo di prestare l'attività lavorativa (non spetta in caso di aspettativa, sospensione, ecc.).

Per gli operai agricoli a tempo determinato sono richieste 51 giornate di effettivo lavoro.

### **Cosa spetta**

Spettano 6 mesi di congedo per ogni genitore. Entrambi i genitori lavoratori dipendenti possono usufruire cumulativamente di un periodo massimo di 10 mesi che possono diventare 11 se il padre usufruisce di almeno 3 mesi di congedo parentale (es. 6 mesi la madre e 5 mesi il padre; 5 mesi la madre e 6 mesi il padre; 4 mesi la madre e 7 mesi il padre). In caso di madre lavoratrice autonoma e di padre lavoratore dipendente il periodo massimo non può superare complessivamente i 10 mesi (3 mesi la madre e 7 mesi il padre).

### **Come e quando**

I genitori possono usufruire del congedo parentale anche contemporaneamente. Il padre lo può utilizzare anche durante il congedo di maternità e/o durante i riposi giornalieri della madre; durante i periodi di congedo parentale della madre, il padre non può invece usufruire dei riposi giornalieri.

Si può usufruire del congedo:

- entro gli 8 anni di età del figlio biologico
- entro i primi 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, fino al compimento del 18° anno di età.

Si può usufruire del congedo in modo continuativo o frazionato (anche per un solo giorno), purché tra un periodo e l'altro di congedo si sia ripresa l'attività lavorativa.

Si calcolano i sabati (in caso di settimana corta), le domeniche e di giorni festivi compresi in un unico periodo di congedo parentale.

#### Quando spetta

senza condizioni di reddito:

Spetta il 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo, tra i due genitori, di 6 mesi: fino a 3 anni di età del figlio biologico o fino a 3 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato solo a determinate condizioni di reddito:

L'indennità spetta a condizione che il reddito del richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione, come stabilito annualmente dalla legge.

Per figlio biologico o adottato/affidato:

- per i periodi eccedenti i 6 mesi (anche se utilizzati entro i 3 anni di età del minore o entro i 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia)
- per qualunque periodo utilizzato tra i 3 e gli 8 anni di vita del bambino o tra i 3 e gli 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia

#### Dati/Documentazione indispensabili per la liquidazione della prestazione (articolo 1 comma 783 legge 296/2006)

Da presentare solo se non in possesso dell'Inps

Per i figli biologici

- certificato di nascita (o autocertificazione)

#### Per le adozioni/affidamenti nazionali

(I provvedimenti di adozione/affidamento vanno presentati solo per la parte contenente gli elementi necessari alla trattazione della pratica)

- copia del provvedimento di adozione o di affidamento e copia del documento rilasciato dall'Autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia

#### Per le adozioni/affidamenti internazionali

(I provvedimenti di adozione/affidamento vanno presentati solo per la parte contenente gli elementi necessari alla trattazione della pratica)

- copia del certificato dell'Ente autorizzato da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia
- copia dell'autorizzazione all'ingresso in Italia del minore rilasciata dalla Commissione Adozioni Internazionali
- nel caso di provvedimento straniero di adozione: copia del decreto di trascrizione nel registro di stato civile emesso dal tribunale dei minori (o autocertificazione)

#### Per il genitore solo, in caso di:

- morte dell'altro genitore: certificato di morte dell'altro genitore o autocertificazione
- grave infermità dell'altro genitore: specifica certificazione medica rilasciata dal SSN (da allegare in busta chiusa)
- abbandono del figlio da parte dell'altro genitore: autocertificazione
- affidamento esclusivo del figlio al solo genitore richiedente: copia del provvedimento del giudice da cui risulti l'affidamento esclusivo del figlio al richiedente (articolo 155 del codice civile)

#### Detrazione d'imposta

(articolo 23 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600 e successive modifiche e integrazioni)

Se il richiedente vuole usufruire delle detrazioni d'imposta per carichi di famiglia è necessario dichiarare ogni anno di averne diritto (barrando l'apposita casella all'interno del modulo). È obbligatorio allegare il modulo MV10, debitamente compilato, disponibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it). In mancanza non sarà riconosciuta la detrazione.

#### Modulo INPS SR64

**Domanda di congedo straordinario per il coniuge con disabilità grave** (art. 42 comma 5 T.U. sulla maternità e paternità – decreto legislativo n. 151/2001, come modificato dalla legge n. 350/2003)

Per ottenere il congedo straordinario, oltre a possedere i requisiti di legge, è necessario compilare il modulo in ogni sua parte. Il modulo deve essere presentato agli uffici Inps in duplice copia; una delle copie sarà restituita protocollata al lavoratore e dovrà essere consegnata al datore di lavoro, che ha la competenza della gestione concreta dei permessi.

#### Requisiti del familiare da assistere

Il coniuge da assistere deve essere nella condizione di disabilità grave (art. 3, legge 104/1992) o di Grande invalido di guerra o equiparato.

- La condizione di disabilità grave deve essere accertata dalla competente Commissione ASL o, nell'attesa della decisione, dal medico specialista ASL. La sindrome di Down può essere accertata anche dal medico di base che rilascerà la relativa certificazione su presentazione del "cariotipo". La documentazione, rilasciata dalla Commissione ASL o dal medico di base deve essere allegata al modulo.
- La condizione di Grande invalido di guerra o equiparato può risultare anche dal decreto di concessione rilasciato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, in cui deve essere oscu-

rata la parte relativa alla diagnosi, o dalla copia dell'attestato di pensione.

Il coniuge da assistere, inoltre, non deve essere ricoverato a tempo pieno e non devono svolgere attività lavorativa.

#### **A chi spetta**

Il richiedente deve avere un rapporto di lavoro dipendente in corso, coperto da assicurazione Inps per le prestazioni di invalidità, vecchiaia e superstiti. Il congedo straordinario spetta al coniuge della persona disabile solo se convivente.

#### **Cosa spetta**

Nei periodi di congedo spetta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita, il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa accreditata d'ufficio. L'indennità spetta fino ad un importo massimo annuale di € 41.934,23 riferito all'anno 2008 e rivalutabile periodicamente, comprensivo della contribuzione figurativa.

Se il congedo è richiesto per periodi frazionati, l'indennità e il contributo figurativo vengono rapportati a mesi e giorni in misura proporzionale.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ad eccezione degli operai agricoli per i quali l'Inps provvede al pagamento diretto.

**Dati, informazioni e dichiarazioni indispensabili** (articolo 1 comma 783 legge 296/2006)

- dati anagrafici del richiedente (pag. 1)
- dati anagrafici del disabile (pag. 3)
- rapporto di lavoro in corso (pag. 2)
- non ricovero a tempo pieno (pag. 3)
- convivenza con il disabile (pag. 2)

**Documenti da allegare** (la certificazione sanitaria va allegata in busta chiusa)

- per la disabilità grave deve essere allegata la documentazione rilasciata dalla Commissione ASL (anche in copia dichiarata autentica) o dal medico di base per la sindrome di Down
  - per i Grandi invalidi di guerra ed equiparati deve essere allegata copia dell'attestato di pensione o del decreto di concessione rilasciato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze
- Questi documenti sono da allegare solo se Inps e il datore di lavoro non ne sono già in possesso.

#### **Decorrenza/durata/frazionabilità del congedo**

Il congedo può essere richiesto solo per periodi successivi alla presentazione della domanda.

Il lavoratore ha diritto a usufruire del congedo entro sessanta giorni dalla richiesta ed i periodi spettano per un massimo complessivo di due anni (tra tutti gli aventi diritto) per ogni familiare disabile assistito e nel limite di due anni per ogni singolo lavoratore dipendente.

In caso di lavoro part time verticale non è possibile usufruire del congedo durante le pause contrattuali (giornate il contratto part time non prevede l'attività lavorativa).

I periodi di congedo possono essere fruiti in modo frazionato. Se non c'è ripresa di lavoro tra un periodo e l'altro di congedo, il sabato (in caso di settimana corta) e la domenica compresi tra i due periodi saranno conteggiati come congedo straordinario.

#### **Quando il disabile è impossibilitato alla firma**

Nel caso in cui il disabile sia impossibilitato a firmare e sia soggetto a tutela, a curatela o ad amministrazione di sostegno, le dichiarazioni devono essere sottoscritte rispettivamente dal tutore, dall'interessato con l'assistenza del curatore, o dall'amministratore di sostegno (pag. 4). La dichiarazione di chi si trova in una situazione di impedimento temporaneo per ragioni di salute, è sostituita da quella resa dal coniuge, o in sua assenza dai figli o in mancanza di questi, da altro parente in linea retta o collaterale fino al terzo grado, al pubblico ufficiale (anche un funzionario Inps) che si accerta dell'identità del dichiarante.

La dichiarazione di chi non sa o non può firmare è accolta dal pubblico ufficiale (anche un funzionario Inps) che deve accertare l'identità del dichiarante (pag. 4).

#### **Comunicazioni di variazioni**

È obbligatorio che il richiedente comunichi tempestivamente (entro 30 giorni) le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni dichiarate in questo modulo e in particolare:

- il ricovero a tempo pieno della persona in condizione di handicap grave
- la revisione del giudizio di gravità della condizione dell'handicap da parte della Commissione ASL o comunque la cessazione della validità del riconoscimento dell'handicap grave
- le modifiche ai periodi di permesso richiesti (in questo caso dovrà presentare domanda di modifica che annulla e sostituisce quella consegnata in precedenza)
- morte del disabile

#### **Incompatibilità**

Durante il periodo di congedo straordinario gli altri familiari non possono usufruire dei permessi orari e giornalieri (articolo 33 legge 104/1992 e articolo 42 decreto legislativo 151/2001) per l'assistenza alla persona con disabilità.

#### **Detrazioni di imposta**

(articolo 23 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600 e successive modifiche e integrazioni)

Se il richiedente vuole usufruire delle detrazioni d'imposta per carichi di famiglia è necessario dichiarare ogni anno di averne diritto (barrando l'apposita casella all'interno del modulo).

È obbligatorio allegare il modulo MV10, debitamente compilato, disponibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it). In mancanza non sarà riconosciuta la detrazione.

# Salute e sicurezza, in dirittura d'arrivo il confronto col Governo?

La normativa sulla salute e sicurezza è un cantiere aperto. Il cambio della maggioranza parlamentare ha contribuito a riaprire la discussione su alcuni temi con delle proposte di modifica al testo recentemente approvato. Di seguito facciamo il punto sullo stato del confronto con il Governo.

Nello scorso mese di dicembre si è concluso il lavoro del tavolo politico-tecnico bilaterale incaricato di esplorare questioni di priorità ed interesse reciproco in tema di salute e sicurezza sul lavoro nell'ambito del d.lgs.81/08, al fine di giungere ad un avviso comune da consegnare nelle mani del ministro Sacconi.

Dovendo intervenire all'interno dei tempi della prevista proroga di dicembre e comunque nei tempi adeguati per lo svolgimento dell'iter richiesto per gli interventi di integrazione al testo legislativo, il tema

individuato quale terreno comune è stato quello della semplificazione.

La nostra confederazione ha confermato il pieno valore del testo del d.lgs.81/08, ponendosi con piena disponibilità al tavolo dei lavori per contribuire in modo fattivo alla positiva riuscita dell'avviso comune. La Cisl ha chiesto che sia garantita la più ampia possibilità di attuazione delle disposizioni legislative previste dal decreto attraverso la decretazione da parte dei Ministeri, con particolare urgenza e priorità ai punti previsti negli artt. 5, 6 e 8 del decreto.

Il testo dell'avviso comune che riportiamo di seguito è la versione definitiva convenuta tra le parti sociali presenti al tavolo dei lavori. Il passo immediatamente successivo sarà quello della firma da parte di tutte le associazioni datoriali e organizzazioni sindacali che intenderanno dare l'avallo ufficiale e definitivo all'atto.

A valle della presa di conoscenza del testo dell'avviso comune, da parte del ministero, la confederazione ha verificato la conferma dell'impegno preso dal ministro del welfare di rispettarne i contenuti all'interno del decreto "mille proroghe" portato in votazione a fine anno.

In particolare sono stati ripresi i temi relativi alla proroga temporale per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, quello sulla modifica del riferimento alla definizione di "data certa" per la presentazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), nonché sulla sorveglianza sanitaria in merito alle visite mediche da effettuarsi prima della assunzione e la comunicazione degli infortuni a fine statistico che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno.

## Avviso comune tra le parti sociali in materia di salute e sicurezza sul lavoro

### Valutazione dei rischi

Le parti condividono l'opportunità di procedere – in sede di attuazione delle previsioni del d.lgs. n. 81/2008 – all'individuazione di procedure operative atte a favorire il corretto adempimento delle disposizioni in tema di valutazione dei rischi da parte delle imprese, specie piccole e medie. A tale fine, reputano necessario

sollecitare la Commissione di cui all'articolo 6 del d.lgs. n. 81/2008 ad affrontare, quale assoluta priorità, l'elaborazione (di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f), del d.lgs. n. 81/2008 delle procedure standardizzate per la valutazione dei rischi, anche al fine di individuare ipotesi di semplificazione tenendo conto anche dei profili di rischio, delle fonti di rischio per la salute e



degli indici infortunistici di settore. In tale contesto potrà essere valutata l'opportunità di prevedere modalità standardizzate specifiche per la valutazione del rischio per le imprese agricole.

Le parti prendono altresì atto delle difficoltà operative correlate all'imminente operatività (fissata alla data del 1° gennaio 2009) delle disposizioni in materia di valutazione dello stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28 del d.lgs. n. 81/2008 e propongono al Governo di promuovere l'adozione di un decreto legge il quale differisca l'entrata in vigore delle citate disposizioni per non più di 120 giorni e, al contempo, preveda che in tale lasso temporale vengano elaborate in sede di Commissione consultiva di cui all'articolo 6 del d.lgs. n. 81/2008 procedure operative il cui rispetto garantisca l'osservanza della previsione in oggetto. Di conseguenza, le parti sollecitano la Commissione consultiva di cui all'articolo 6 del d.lgs. n. 81/2008 ad affrontare, quale assoluta priorità, le relative attività.

Le parti riconoscono, inoltre, che le disposizioni del d.lgs. n. 81/2008 relative alla data certa per la delega (articolo 16, comma 1, lettera a), d.lgs. n. 81/2008) e per il documento di valutazione del rischio (articolo 28, comma 2, d.lgs. n. 81/2008) sono suscettibili di determinare problemi operativi e, al riguardo, propongono di sostituire il riferimento alla data certa con altro relativo alla apposizione della data. In particolare, propongono le seguenti formulazioni. Articolo 16, comma 1, lettera a): "che essa risulti da atto scritto e munito di data"; articolo 28 comma 2: "il documento (...), redatto a conclusione della valutazione deve essere munito di data attestata dalla sottoscrizione da parte del datore di lavoro, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale secondo le procedure definite dalle parti sociali".

#### **Verifiche da parte di enti pubblici**

Nel riconoscere l'esistenza di criticità legate ai meccanismi delle verifiche di cui agli articoli 71, commi 11 e 12, del d.lgs. n. 81/2008 e, in particolare, ai tempi delle attività devolute alle ASL ed all'ISPESL ed al fine di superarle, le parti propongono di modificare il secondo capoverso del citato comma 11 come di seguito: "la prima di tali verifiche è effettuata dall'ISPESL che vi provvede nel termine di 30 giorni dalla richiesta, decorso inutilmente il quale il datore di lavoro può avvalersi di soggetti pubblici

o privati notificati di cui agli artt. 12 e 14 del D.lgs. 25 febbraio 2000, n. 93, per quanto di competenza. Le successive verifiche sono effettuate dalle ASL che vi provvedono nel termine di 30 giorni dalla richiesta, decorso inutilmente il quale il datore di lavoro può avvalersi di soggetti pubblici o privati notificati di cui agli artt. 12 e 14 del D.lgs. 25 febbraio 2000, n. 93, per quanto di competenza".

#### **Interpello**

Al fine di rendere maggiormente incisivo – in termini di vincolatività per gli organi di vigilanza – lo strumento dell'interpello e di favorire una reale uniformità interpretativa sul territorio nazionale, le parti propongono di modificare il comma 3 dell'articolo 12 del d.lgs. n. 81/2008 come di seguito: "Le indicazioni fornite ai quesiti di cui al comma 1 costituiscono criteri vincolanti per l'esercizio dell'attività di vigilanza".

#### **Comunicazioni**

Allo scopo di migliorare il meccanismo della comunicazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), del d.lgs. n. 81/2008, le parti concordano sulla seguente riformulazione della citata norma: "comunicare al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dall'evento, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, ai fini assicurativi...(omissis)" aggiungendo, altresì, un secondo periodo formulato come di seguito: "L'obbligo di cui all'art. 18, comma 1, lettera r), del d.lgs. n. 81/2008 relativo alla comunicazione a fini statistici all'INAIL e all'IPSEMA dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto interministeriale di cui all'art. 8, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008".

#### **Libretto formativo**

Le parti ritengono opportuno prevedere che gli obblighi inerenti le annotazioni sul libretto formativo relative alle attività di formazione effettuate in materia di salute e sicurezza sul lavoro entrino in vigore solamente quando lo strumento sarà concretamente disponibile.



**Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'art. 230 bis del codice civile e ai lavoratori autonomi.**

Al fine di confermare la volontarietà per i lavoratori autonomi, i componenti dell'impresa familiare e i piccoli imprenditori di beneficiare della sorveglianza sanitaria e della formazione, le parti chiedono di chiarire nell'allegato XVII al d.lgs. n. 81/2008 che l'esibizione dei corrispondenti attestati sia necessaria esclusivamente laddove venga previsto da norme obbligatorie; di conseguenza, propongono di integrare il punto 2, lettera d) del medesimo allegato aggiungendo dopo la parola "sanitaria" la seguente formulazione: "ove espressamente ....".

**Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi**

Le parti evidenziano l'opportunità di prevedere, tramite apposito decreto, benefici e norme premiali per i soggetti di cui all'articolo 21 del d.lgs. n. 81/2008 che effettuino le attività descritte dal comma 2 del citato articolo specificando, all'articolo 27 del d.lgs. n. 81/2008, che la qualificazione dei soggetti di cui all'articolo 21 debba tenere conto anche delle suddette attività. Si propone, quindi, di modificare l'articolo 27, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 aggiungendo, dopo la parola "mirati", l'espressione "e, sulla base delle attività di cui all'articolo 21, comma 2".

**Sistema di qualificazione della figura del formatore in materia di SSL**

Le parti evidenziano l'opportunità di affidare alla Commissione consultiva l'elaborazione di criteri finalizzati alla qualificazione della figura del formatore in materia prevenzionale (provvedendo a delineare qualificazioni specifiche per settori di competenza), ritenendo la qualità della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro un elemento determinate ed irrinunciabile per lo sviluppo di una cultura efficace della tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

**Obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione**

Le parti condividono l'opportunità di affidare alla Commissione di cui all'articolo 6 del d.lgs. n. 81/2008 il compito di prevedere procedure standardizzate per la redazione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze delle lavorazioni o di escluderne l'elaborazione per attività con irrilevante rischio da interferenze.

**Notifiche all'organo di vigilanza competente per territorio**

Le parti propongono di eliminare la notifica all'organo di vigilanza di cui all'articolo 67 del d.lgs. n. 81/2008 relativa alla costruzione, all'ampliamento, alla ristrutturazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali, laddove esistano già informazioni fornite a diversi fini quali, ad esempio, quelle relative alla autorizzazione preventiva, al Certificato Prevenzione Incendi, al permesso di costruire o alla Dichiarazione di Inizio Attività e alla richiesta di agibilità.

**Sorveglianza sanitaria**

Le parti concordano nel chiedere di evidenziare come gli accertamenti medici debbano essere rispettosi della normativa nazionale, eliminando riferimenti a direttive europee non ancora attuate; a tale scopo propongono di sopprimere dall'articolo 41, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81/2008 il riferimento alle "direttive europee".

Inoltre, reputano opportuno consentire l'effettuazione delle visite mediche preventive prima dell'assunzione e, pertanto, propongono di sopprimere la lettera a), del comma 3 dell'articolo 41 del d.lgs. n. 81/2008.

Le parti chiedono altresì di introdurre all'articolo 41 il seguente comma 2-bis: "Le visite mediche preventive, ai fini dell'assunzione, su scelta del datore di lavoro possono essere svolte dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La scelta dei dipartimenti di prevenzione non è incompatibile con le disposizioni dell'art. 39, comma 3."

Le parti concordano, inoltre, sulla necessità di attivare modalità di semplificazione del modello di cui all'Allegato 3A del d.lgs. n. 81/2008.

**Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti**

Le parti propongono che per il settore edile sia prevista l'alternatività tra formazione aziendale del preposto e formazione dello stesso presso l'ente formativo deputato – Comitati Paritetici Territoriali o Scuole Edili – ove esistenti.

**Luoghi di lavoro**

Le parti evidenziano la necessità di approfondire, allo scopo di individuare soluzioni utili, le criticità emergenti dalla lettura delle disposizioni di cui al Titolo II del d.lgs. n. 81/2008 e relative alla individuazione dei mezzi di trasporto come luoghi di lavoro e alla regolamentazione riservata ai campi, boschi ed altri terreni facenti parte di una azienda agricola o forestale.



# Settimana lavorativa a 65 ore: il Parlamento Ue boccia la proposta



Nello scorso mese di dicembre il Parlamento europeo ha rivisto il testo della proposta di direttiva comunitaria destinata ad apportare modifiche alla vigente direttiva in materia di orario di lavoro, la n.2003/88/Ce.

Il testo originario della proposta di direttiva era stato elaborato nel giugno del 2008 dal Consiglio Europeo. Nel testo proposto dal Consiglio, si prevedeva l'adozione di nuovi parametri di calcolo dell'orario massimo di lavoro, con la discussa misura che consentiva agli Stati membri di decidere di derogare al princi-

pio secondo cui la settimana lavorativa non può superare l'orario massimo di 48 ore. La deroga in realtà era già possibile secondo la normativa comunitaria ma, nel nuovo testo, si prevedeva che avrebbe potuto essere adottata con l'accordo del singolo lavoratore, nei casi in cui la contrattazione collettiva non dicesse niente. La deroga, sempre secondo il disegno originario, poteva comportare l'adozione di un orario massimo di 60 ore settimanali, calcolate come media su un periodo di tre mesi, elevabile a 65 ore qualora nell'orario rientrassero anche i tempi di attesa.

Questa disciplina non avrebbe avuto un impatto diretto sulla nostra legislazione vigente (D.lgs 66\03 e successive modifiche) in quanto si limitava ad ampliare il margine di flessibilità dell'orario, senza tuttavia rendere obbligatorio tale ampliamento.

Pertanto è fuori di dubbio che la nuova regolamentazione avrebbe prodotto una tensione normativa sul piano legislativo nazionale, in quanto avrebbe potuto giustificare richieste di modifica dell'attuale normativa. La norma che più delle altre avrebbe potuto risentirne è quella che fissa in 48 ore settimanali l'orario massimo di lavoro calcolato sulla media di quattro mesi.

Le innovazioni contenute nella proposta di direttiva elaborata dal Consiglio sono state bocciate da Parlamento europeo. L'assemblea, a grande maggioranza, ha approvato alcuni emendamenti eliminando anche la norma che prevedeva la possibilità per un lavoratore, che ne abbia fornito il consenso, a superare le 48 ore settimanali per arrivare fino alle 65.

Il nuovo testo della proposta di direttiva riconosce agli Stati membri il diritto ad una specifica legislazione nazionale in materia di orario di lavoro, ma all'interno dei limiti fissati dalla normativa comunitaria, ovvero le 48 ore.

Inoltre, è stato introdotto un periodo transitorio di tre anni, durante i quali gli Stati Ue che ancora non si sono adeguati alle norme comunitarie, potranno ancora derogare il limite delle 48 ore settimanali.

# I tormenti di san Vincenzo e il “patriottismo cislino”

Gli amici lettori perdoneranno quel tanto di “patriottismo cislino” che ci spinge ad inaugurare il colloquio 2009, che avremo insieme, muovendo dall’accordo del 22 gennaio, festa di san Vincenzo, martire che oppose vittoriosamente la sua fede ai più atroci tormenti. Parliamo naturalmente della riforma degli assetti contrattuali del lavoro, concordata tra tutte le parti sociali (meno Cgil, banchieri, imprese di assicurazioni, dirigenti di aziende e coop che una volta si definivano “rosse” e che, ad una ad una, hanno trovato la strada del famoso figliol prodigo della parabola) e governo dall’altro lato del tavolo.

Sarebbe blasfemo dire che, come Cisl, abbiamo dovuto penare quanto san Vincenzo. Ma è anche vero che dopo il protocollo del 23 luglio 1993 con il governo Ciampi, erano andati a vuoto i tentativi di revisione del vecchio impianto, nel 1997-98 con i governi Prodi e D’Alema e poi quelli degli anni 2000 che misero capo dapprima allo sfortunato “patto per l’Italia” del 4 giugno 2002 (in Cgil guidava il mitico Cofferati) e poi al forfait di Montezemolo che il 14 luglio 2004 si arrese ad un Guglielmo Epifani che chiedeva un preventivo accordo Cgil-Cisl-Uil prima di sedere ad un qualsiasi tavolo di confronto. Accordo preventivo sindacale che in realtà fu miracolosamente definito il 13 febbraio 2008, giorno di santa Fosca, che evidentemente non è dotata di una potenza muscolare adeguata: tant’è che cinque giorni dopo, bastò uno spiffero del mite e ben educato Epifani, per rimandare il tutto ai blocchi di partenza.

Il vostro Affezionato Cronista si scusa per il tono forse un po’ irriverente di questa rapida ricostruzione della cronistoria di 15 anni. Ma i più vecchi cislino sanno (e i più giovani devono sapere, per dirlo magari anche a colleghi e colleghe più lontani dal nostro sindacato) che la Cisl sta battendo con coerenza e costanza una strada già intuita e disegnata più di mezzo secolo fa, nel 1956, quando fu articolata concretamente la scelta teorica di un sindacato nuovo non solo anagraficamente ma anche qualitativamente. Si cercava (e si cerca) cioè, di dare forza ad un sindacalismo partecipativo e non più, soltanto, antagonista. Certo, come non si stanca di ripetere Raffaele Bonanni, anche dopo questa bella vittoria di tappa, il tour comincia sempre il giorno dopo e spetta a noi pedalare e dare valore a un’intesa sofferta sì, ma mai come questa volta, verificata e condivisa dall’intera base associativa del movimento sindacale unitario.

La piattaforma dell’accordo del 22 gennaio infatti è stata approvata e votata in tutti gli organismi di Cgil, Cisl e Uil a tutti i livelli. E proprio per questo appare fondata la speranza che anche Cgil





possa firmare presto l'accordo, come è puntualmente accaduto con la gran parte degli accordi (non solo accordi-quadro ma spesso anche categoriali) compreso quello del 1993 che adesso pare diventato un corano intoccabile. Nel '93 infatti ci volle il cuore e l'intelligenza di un padre fondatore della Cgil per indurre la sua confederazione a buttarsi in acqua e nuotare. Fu Bruno Trentin a firmare l'intesa di fronte al presidente Ciampi e a dimettersi subito dopo, per costringere la Cgil a un profondo e drammatico dibattito al termine del quale Trentin vide riconfermata la sua leadership.

### **Provare e riprovare**

Ma basta con le vecchie storie, care amiche ed amici. Fermiamoci invece per un momento su alcuni contenuti dell'accordo del 22 gennaio, per giustificare le speranze che in esso riponiamo come lavoratori e (se non è esagerato dirlo) come italiani di questo durissimo periodo sociale. Anzitutto il carattere sperimentale dell'accordo. Anche questo è molto cislino (ma non solo, per fortuna). Niente tavole di leggi eterne, niente ideologismi astratti, niente schieramenti nell'esercito del bene o contro l'esercito del male. Ma provare e riprovare. Cambiare e ricambiare. Adattare e riadattare, nella logica di un riformismo che si nutre di pragmatismo e di empirismo. Superamento della cosiddetta inflazione programmata per il calcolo degli aumenti (un metodo un po' troppo made in Italy per la verità) e adozione di un indice armonizzato in ambito europeo in modo più realisticamente prevedibile. E ancora: sviluppo del secondo livello contrattuale sostenuto non solo dalla volontà delle parti sinergicamente interessate a massimizzare la produttività del lavoro e la valorizzazione dell'investimento, ma sostenuto altresì dal ruolo attivo della mano pubblica che deve manovrare la leva fiscale in modo anch'esso sinergico ai fini del recupero della produttività non solo delle aziende ma dell'intero sistema-Italia, ivi compreso l'intero settore della fun-

zione pubblica e dei servizi da essa erogati. E Dio sa quanto bisogno abbia il nostro paese, di tale benedetta sferzata!

### Il rischio tutto del federalismo fiscale

Ma da che cosa potrà venire una sferzata decisiva per la modernizzazione del sistema-Italia nel suo complesso? Il sindacato riformista può fare molto sul versante della produttività industriale e dell'economia dei servizi, non solo privati ma anche pubblici. Ma proprio quest'ultimo settore, a parte la buona volontà dei lavoratori addetti (i famosi "fannulloni" del ministro Brunetta) e dei loro sindacati, potrebbe vedere vanificata ogni prospettiva di efficientizzazione da un'altra specie di ambiguo riformismo politicistico, dalle idee troppo confuse e scarsamente responsabili del bene pubblico, specie se considerato nei tempi lunghi. Ci riferiamo al cosiddetto federalismo fiscale che, proprio negli stessi giorni dell'accordo sui contratti di lavoro, costituiva l'altra rilevante novità di gennaio.

Gli italiani che auspicano un clima di trasparente e leale unità nazionale almeno sui grandi temi della gestione politica della crisi globale che ha investito il mondo ad ogni latitudine, dovrebbero rallegrarsi per l'approvazione quasi bipartisan che il Senato ha dato al disegno di legge che delega il governo ad emanare decreti attuativi del federalismo fiscale. Ma non possono nascondersi le preoccupazioni di un'ennesima e troppo capricciosa strapazzata all'architettura istituzionale della Repubblica, da attuare con risorse di cui al momento, nessuno sa quantificare, neppure a spanne l'entità, a cominciare dagli "amici Giulio e Umberto", rispettivamente ministri dell'Economia e delle Riforme. Molto candidamente l'on. Tremonti ha detto agli italiani, proprio nel momento in cui non si trova una ex-lira per estendere la tutela degli ammortizzatori sociali (per citare solo una delle mille voci dell'emergenza economico-finanziaria e sociale-produttiva) che nessuno è in grado di

quantificare i costi aggiuntivi del federalismo futuro e che ci dobbiamo fidare della parola del governo per essere sicuri che i decreti attuativi dell'operazione non avranno costi debordanti rispetto ai limiti della finanza pubblica. L'on. Berlusconi, per renderci più contenti, ripete che col federalismo fiscale, le tasse diminuiranno. Intanto però tocca portare pazienza se il livello del torchio tributario che era al 42,8 per cento nel 2007 (Prodi governante) salirà al 43 in quest'anno e non potrà scendere prima del 2015.

Ecco. Mentre le parti sociali (Cgil a parte) si fanno carico di sbloccare lo sviluppo del sistema produttivo inchiodato (ai bei tempi della pre-crisi degli scorsi 15 anni) a un punto in meno della media-Ue e a quasi due punti e mezzo meno della media U.S.A., si vara un'altra versione di federalismo dopo i due cambiamenti della Costituzione, rispettivamente fatti o disfatti dal centro-destra e dal centro-sinistra. Il tutto senza che nessuno, in dieci anni di prove e controprove, abbia saputo dire (ai buoni e laboriosi padani prima che ai terroni) qual è la bolletta da pagare sia a Nord che a Sud del Garigliano.

30 anni fa, quando fu istituito l'ordinamento regionale (anche allora vigeva un cosiddetto bipartitismo imperfetto tra maggioranza e opposizione) ci fu assicurato che la cosa serviva non solo ad avvicinare le istituzioni ai cittadini nel territorio, ma che i compiti passati dal centro alla periferia avrebbero razionalizzato i costi del sistema e colmato i divari di sviluppo. Sappiamo come è andata. E sappiamo come andrà, compresa la permanenza del livello delle province, alcune delle quali, come prevede il ddl approvato dal Senato, cambieranno nome e diverranno amministrazioni metropolitane. Del resto anche l'esperienza di paesi che consideriamo "più seri" del nostro, come Francia o Spagna hanno verificato che il decentramento fiscale ha fatto crescere le imposte locali più di quanto non siano diminuite quelle centrali.

### La strada del rischio calcolato

Due vicende dunque, care amiche ed amici, che il primo mese del 2009 ci propone, quasi ad indicare emblematicamente, quel bivio che sta davanti alla crisi italiana da 15 anni, senza che gli spiriti vitali del paese, in una maniera o nell'altra, riescano a emergere con nettezza, imponendo al sistema di imboccare con decisione la strada di un coraggioso rischio calcolato.

Quella che la Cisl, è riuscita a imporre "nel suo piccolo" e cioè nella parzialità degli interessi che pur largamente rappresenta grazie al consenso di cui gode tra i lavoratori e al buon senso forte e temperato (temperato nel senso medico antico di umori biologici equilibrati) dei suoi militanti. Non si tratta infatti di passare la nottata prendendo le tisane della forzata allegrezza berlusconian-tremontiana (niente paura il sistema tiene, le banche pure, se torniamo al livello del pil di 2-3 anni fa, non è il medioevo, i consumi reggono, l'occupazione va meglio che non in Gran Bretagna o Spagna o Irlanda, le tigri della iperfinanza che si ergevano a modelli fino a tre mesi fa). E non si tratta neppure di passare la nottata trastullandoci con le fiabe celtiche del federalismo, narrateci dal bardo Asterix Bossi o dall'odontoiatra Obelix Calderoli.

La sfida è: come seppellire il "vecchio improduttivo", nell'economia, nelle imprese, nel sindacato, nelle amministrazioni pubbliche e nei servizi, facendo da levatrici al "nuovo competitivo" del lavoro professionale valorizzato, del sindacalismo diffuso ai livelli aziendali territoriali, dell'intrapresa creativa, dei talenti sepolti sotto i mantelli polverosi del "fannullonismo" che in fondo in fondo fa comodo solo a chi non vuol essere disturbato nel quieto vivere delle sue posizioni di privilegio baronale o politico o sociale che sia.

Cordialità dal vostro

*Affezionato Cronista*

# Federalismo fiscale? Una buona riforma è possibile, a patto che...

*Interessante dibattito promosso dal coordinamento Donne della Puglia il 4 dicembre*

Tema di grande attualità e interesse trasversale quello scelto per l'incontro di fine anno: una giornata di studio organizzata il 4 dicembre 2008 dal coordinamento regionale Donne con la collaborazione della segreteria regionale Fit della Puglia per approfondire il disegno di legge delega sul federalismo fiscale, conosciuto anche come legge delega Calderoli (Ministro alla Semplificazione). All'incontro hanno partecipato Rsu, Rls, segretari di coordinamento, attivisti, tutte le componenti il coordinamento regionale donne e, come gradite ospiti, amiche del trasporto pubblico locale e del trasporto aereo. Osvaldo Marinig, della segreteria nazionale, ha relazionato sull'argomento proiettando e commentando delle slides preparate appositamente per rendere comprensibile a tutti un argomento molto tecnico. Per spiegare il disegno di legge delega, l'amico Osvaldo ha iniziato con un preambolo illustrando gli articoli 117 e 119 della Costituzione. Ha quindi proseguito con l'esplicitazione dei principi che stanno alla base della delega, ovvero:

- l'autonomia finanziaria di entrata e di spesa del sistema delle autonomie locali che dovrà rispettare i principi di solidarietà e di coesione sociale;
- il criterio della spesa storica che sarà gradualmente sostituito (in favore del criterio del fabbisogno standard), per tutti i livelli di governo, con lo scopo di garantire la massima responsabilizza-

zione degli stessi e quindi l'effettività e la trasparenza del controllo democratico;

- la regolamentazione e le finalità dei fondi per la perequazione delle risorse in favore dei territori con minore capacità fiscale rapportata alla quantità di abitanti, nonché le risorse aggiuntive e gli interventi speciali previsti dall'articolo 119 della Costituzione.

La comunicazione ha poi toccato tutti gli aspetti tecnici e le ripercussioni che un tale impianto di ridefinizione delle competenze tra lo Stato e gli enti locali potrà avere sui cittadini, tenuto conto che ci saranno 24 mesi di tempo affinché siano adottati i decreti attuativi.

È fondamentale diffondere la conoscenza del federalismo fiscale per non trovarci impreparati quando sarà approvato e messo in atto, soprattutto per noi del Sud Italia che dovremo ben intendere le contrapposizioni e le differenziazioni di servizi e di risorse che si verrebbero a creare; se non saremo in grado di governare il cambiamento politicamente e sindacalmente, si rischierà un impoverimento economico e sociale delle regioni già deboli del nostro Paese.

La posizione della Cisl è orientata al principio della solidarietà e della coesione sociale; essa si impegna a indirizzare il federalismo fiscale verso sbocchi di tipo cooperativo e solidale tra regioni ricche e regioni meno ricche: modalità che vanno

faticosamente conquistate, coinvolgendo le istituzioni in un atteggiamento collaborativo e responsabile.

A conclusione della giornata, il segretario responsabile Pietro Vasco ha richiamato i presenti su quanto sia importante che i cittadini abbiano una maggiore consapevolezza nello scegliere i loro amministratori, affinché questi risultino più coscienti, responsabili e attenti agli investimenti: «Basta con i tagli. La Cisl pensa che si possa realizzare un buon federalismo fiscale, presidiando il percorso della riforma con particolare attenzione al rispetto delle regole nell'azione dei politici».

*(\* Resp. coord. reg. Donne trasporto ferroviario e servizi-Puglia)*



# Le nuove frontiere del riformismo? Ripartiamo dal trasporto regionale

Il convegno, organizzato dalla Fit Emilia Romagna, ha fatto il punto sul tema caldo della Mobilità



Il trasporto regionale rappresenta una questione fondamentale non solo per il mondo ferroviario, ma anche per l'organizzazione di regioni e territori, ormai al collasso perché soffocati da problematiche ambientali, economiche e di traffico. La Fit Cisl Emilia Romagna ha ritenuto opportuno affrontare un'analisi approfondita di questi temi, considerati di ordine primario non solo perché riguardano il settore di cui si occupa, ma anche per supportare la scelta di uno sviluppo equilibrato che tenga conto delle risorse, dei limiti e della vivibilità dei territori, nonché delle esigenze dei cittadini.

Il 2 Dicembre 2008 si è svolto, presso la sede regionale Cisl, il convegno Il Trasporto Regionale in Emilia Romagna. Territorio, Mercato, Regole e Lavoro: le nuove frontiere del riformismo

Il Segretario dei Ferrovieri, Teodoro Pappalardo, introduce i lavori soffermandosi sulla difficile situazione attuale e poi sul trasporto collettivo. «La crisi produrrà conseguenze negative per la crescita econo-

mica del Paese e quindi anche di questa regione. Le ricadute nel complesso mondo dei trasporti non sono facilmente prevedibili: alla cronica assenza di una politica generale dei trasporti, si sommano gli effetti della cattiva congiuntura».

Il tema della complicata situazione economica attuale si arricchisce di contenuti quando l'analisi si muove verso il trasporto collettivo: «L'Italia si è sviluppata sulle quattro ruote e si è privilegiato il trasporto individuale in alternativa al trasporto collettivo. Occorrono interventi strutturali per rendere il trasporto collettivo efficiente ed efficace e quindi competitivo col mezzo privato».

La premessa di carattere generale, lascia poi spazio a considerazioni più concrete e attinenti alle azioni per lo sviluppo locale e regionale. «L'Emilia Romagna è una regione di successo e all'avanguardia a livello nazionale, ma non mancano certo gli elementi di preoccupazione. Il mercato del trasporto collettivo è destinato ad aumentare in conseguenza della maggiore

domanda di servizi e la Fit Cisl sta insistendo sulle regole e sulle clausole sociali. Quella del Tpl e del trasporto regionale in genere è davvero una formidabile occasione per aprire una nuova fase, atteso che la progressiva realizzazione di un efficiente sistema di Tpl ha ricadute anche in termini di sviluppo per l'economia del Paese, sia per gli effetti diretti che per quelli indotti».

L'introduzione di Pappalardo ha dato la possibilità di trovare gli spunti giusti per la discussione. Il primo intervento è quello di Sergio Amadori del Coordinamento Trasporto Confservizi Emilia Romagna. Amadori concentra la discussione sulla funzione del trasporto pubblico locale e del trasporto collettivo. Mezzo privato e trasporto collettivo devono entrare in simbiosi: attenzione però a dare la premienza al pubblico. Le aziende che erogano questo servizio, devono essere finanziate dalle istituzioni, ma, allo stesso tempo, devono avere capacità di reddito e investimento.

Continua il dibattito Maurizio Astolfi, segretario Autoferrotranviari: «È urgente lo sviluppo di un sistema di mobilità sostenibile promossa e sostenuta da un'adeguata riorganizzazione e regolamentazione del traffico. Anche in Emilia Romagna, negli ultimi anni, le città hanno superato largamente i limiti delle emissioni inquinanti dell'aria e tutto il territorio regionale è fortemente congestionato dalla circolazione di auto che determina un persistente quanto preoccupante inquinamento dell'aria». L'incisività del discorso raggiunge il suo culmine sul tema delle reti intermodali: «Il fattore mobilità costituisce un diritto ed un'esigenza che accompagna tutte le fasi dell'organizzazione della società e della vita di ogni persona e, presuppone perciò, che sia realmente praticabile, attraverso la disponibilità di reti intermodali di interconnessione tra aree urbane ed extraurbane e di integrazione, soprattutto, tra trasporto collettivo su gomma e su ferro».

Il Consigliere Regionale del Pdl, Gianni Varani, punta l'attenzione sui diversi bisogni di mobilità e trasporto delle regioni e, conseguentemente, sull'esigenza di costruire servizi specifici per ogni territorio e una gestione elastica della rete a bassa utenza. Secondo Salvatore Di Ruzza, Direttore del Trasporto Regionale Trenitalia, paghiamo una volontà politica che ha favorito l'auto privata. Il trasporto ferroviario rappresenta un'attrattiva sul mercato del trasporto pubblico locale, ma per spostare più passeggeri dalle auto ai treni è necessario lavorare su puntualità, rapidità e materiale rotabile.

Gino Maioli, Presidente Ferrovie Emilia Romagna, ha una certezza: il mercato deve essere più regolato. A questo si unisce la consapevolezza che il trasporto è uno strumento importante da valorizzare in periodi di crisi economica. Di questi temi e degli investimenti sulle infrastrutture parla anche Gian Carlo Muzzarelli, Presidente della Commissione "Territorio Ambiente Mobilità" Regione Emilia Romagna, secondo cui il cambiamento è sull'asse ambiente-sviluppo: il trasporto influisce per il 30% sull'inquinamento totale, quindi si

deve intervenire pesantemente sui trasporti per ottenere dei risultati.

«L'Emilia Romagna è partita in anticipo rispetto al resto del Paese con la gara d'appalto», afferma Paolo Ferrecchi, Direttore Generale Mobilità e Trasporti. Poi continua: «Chiediamo il rispetto di tre principi: l'attuazione della legge regionale 10, l'omogeneizzazione delle tariffe regionali, il potenziamento del trasporto su ferro». Vincenzo Curcio, Segretario Fit Emilia Romagna, chiudendo i lavori della mattinata, fa il punto sugli interventi ascoltati e aggiunge: «Nella situazione attuale di crisi si sente una spinta più forte verso il trasporto collettivo: emerge maggiormente l'assenza di una politica nazionale dei trasporti e si evidenziano le difficoltà di un mercato senza regole. Questo bisogno di mobilità per essere accolto necessita di idee nuove e alternative che tengano in considerazione non solo l'Av, a favore di pochi e a discapito di tanti, ma anche un sistema di trasporto universale. Tutto ciò ha delle ripercussioni anche sul nostro territorio, soprattutto per i lavori della nuova stazione e per "l'imbuto" creatosi sul nodo di Bologna a causa del quale si dà priorità ai treni Av sui treni pendolari. L'assurdo è che una grande opportunità rischia di trasformarsi in un peggioramento del servizio».

Un nuovo modello per una nuova politica contrattuale: problemi e prospettive del Ccnl della mobilità

Nel pomeriggio Enzo Fabbri ha introdotto gli argomenti della tavola rotonda a cui hanno partecipato assieme ad altri ospiti Guido Scarascia, in rappresentanza di Confindustria Bologna, e Sergio Maria Macciò, Direttore Relazioni Industriali di Federtrasporto. Scarascia ha tratteggiato il punto di vista confindustriale sulle linee guida della proposta di riforma della contrattazione concentrandosi principalmente sugli aspetti di quella di secondo livello e sui modelli di premio di risultato. Macciò ha allargato il discorso facendo riferimento al dibattito in corso sul contratto della mobilità: «Dopo la presentazione della piattaforma di febbraio, la questione si è concentrata sulla clausola sociale e il con-

fronto deve essere avviato anche per l'importanza dell'argomento, visto che la mobilità fa parte dei diritti fondamentali ed è considerato un servizio essenziale».

Il contributo del Presidente Nazionale Asstra, Marcello Panettoni, è stato seguito attentamente: «Non ci sono ostacoli da parte nostra ad avallare la proposta della nuova riforma del modello contrattuale presentata dalle confederazioni che propone il passaggio al triennio, sia per la parte normativa che quella salariale. Se vogliamo una semplificazione del quadro normativo, il contratto della mobilità dovrebbe contenere, oltre a una parte generale, la garanzia dell'esistenza di due settori diversi. Settori apparentemente vicini, ma di fatto lontani storicamente e la cui unificazione potrebbe creare dei rigetti».

La risposta di Giovanni Luciano, Segretario Nazionale Fit Cisl, è immediata: «La nostra proposta di aggregazione apporta una rivoluzione che tiene conto delle differenze dei settori. Sempre più il Paese è chiamato a dare una risposta a una necessità impellente, vale a dire l'esplosione della richiesta del mezzo pubblico. C'è troppa politica nei trasporti invece che politica dei trasporti e il bisogno del Paese è quello di avere un trasporto efficiente insieme però a un mercato regolamentato».

Walter Baricevic, Segretario Nazionale Fit Cisl, ha il compito di concludere i lavori e trova una sintesi perfetta in tre parole: scelte, tempi, certezze. Baricevic è convinto che la mancanza di scelte è quella che ha danneggiato maggiormente il nostro Paese (soprattutto quella di non trasferire sui mezzi collettivi le merci e i passeggeri) e che il tempo dovrebbe anticipare i cambiamenti. Infine conclude: «Purtroppo in Italia mancano le certezze delle risorse, delle regole, delle tutele per i lavoratori, delle responsabilità che si perdono nella burocrazia. Il Ccnl può soddisfare quel bisogno di innovazione che cerchiamo, tutto ciò può essere ottenuto trovando un punto di incontro dopo il confronto tra aziende e organizzazioni sindacali».

*Segreteria Reg.le Fit Cisl E. Romagna*

# Sbando Fs e cattiva politica, quanti danni ancora alla Mobilità sarda?

L'area contrattuale del trasporto ferroviario e servizi del dipartimento della mobilità della Fit Cisl Sardegna nella consueta riunione di fine anno, ha voluto analizzare più approfonditamente la disastrosa situazione della mobilità collettiva delle persone e delle merci in regione, decidendo di proporre a tutti gli altri sindacati una giornata di mobilitazione generale.

«La mobilità va garantita a tutti i cittadini specialmente ai meno abbienti ed è per questo – afferma Walter Carta – che intendiamo sollecitare l'impegno delle istituzioni affinché siano assegnate maggiori risorse al trasporto collettivo sia passeggeri che merci su ferro». La crisi dei mercati finanziari e le ripercussioni sull'economia reale, suggeriscono che

in Sardegna si investa in infrastrutture, specie su quella ferroviaria.

«Urge – continua Carta – procedere alla definizione del nuovo Contratto Unico della Mobilità sia per riordinare l'assetto organizzativo e contrattuale dell'intero comparto, sia per recuperare il reddito dei lavoratori il cui contratto di settore è scaduto da oltre un anno. Insieme al trasporto locale, aereo e marittimo, anche quello ferroviario è in ginocchio. L'arroganza della dirigenza del Gruppo Fs fa il paio con la latitante classe politica regionale che, in questi anni, non ha favorito il riequilibrio modale delle merci, ha decretato il venir meno della continuità territoriale per questo comparto e, fatto ancor più grave, ha aggravato i livelli occupazionali».

A danno si aggiunge altro danno, con una politica nazionale incapace o disinteressata a un serio progetto di governo della mobilità in un'ottica di sistema. Tutto è lasciato alla libera



interpretazione delle singole aziende attratte solamente dai profitti nei territori ricchi e nei segmenti appetibili come quello dell'Alta Velocità.

«In questo desolante panorama, per fermare lo smantellamento delle residue capacità di trasporto ferroviario in regione, il giorno 12 gennaio dalle 9 alle 17 – affonda il segretario Fit Cisl – ci sarà una prima azione di sciopero di tutto il personale ferroviario di Rfi Direzione Compartmentale Movimento di Cagliari. Chiediamo che Rfi cessi di perseguire un ulteriore, mortale attacco ai già ridotti servizi ai cittadini con l'eliminazione di posti di lavoro a seguito della chiusura delle Stazioni di Macomer e Sangavino e con la sensibile diminuzione in quelle di Olbia, Sassari, Chilivani, Oristano, Decimomannu e Cagliari. Chiediamo anche a Trenitalia di fare un passo indietro relativa-

mente all'incomprensibile riduzione del servizio passeggeri operato dal 14 dicembre con la cancellazione dall'orario ufficiale di numerosi treni che aggravano le già precarie condizioni di trasporto dei sardi oltre a creare eccedenze nel personale di manovra, in quello delle officine, della scorta e della condotta, costringendo il rimanente personale operativo a svolgere dei turni massacranti che mettono a repentaglio la sicurezza dell'esercizio ferroviario».

Il messaggio è chiaro: la Sardegna non può continuare ad accettare in silenzio che, dopo aver subito il taglio del servizio merci, la cancellazione della continuità territoriale e di centinaia di posti di lavoro ad essa legati, si metta a repentaglio quantità, qualità del servizio viaggiatori e conseguenti ulteriori posti di lavoro in una regione ormai allo stremo.

Segreteria Reg.le Fit Cisl Trasporto Ferroviario e S. Cagliari

# Donne nel sindacato

## Formare, valorizzare e crescere!

Riuscitissime le due giornate tutte al femminile della Fit che si sono svolte in Alto Adige nella ridente cittadina di Bressanone nel mese di dicembre 2008. Il tema donne nel sindacato: formare, valorizzare e crescere è stato ottimamente illustrato e interpretato dalle amiche Beatrice Cajani, Rosanna Ruscito e Francesca Di Felice che ringraziamo per la loro disponibilità.

La giornata è stata voluta fortemente per sensibilizzare e coinvolgere attivamente nuove figure femminili nella nostra realtà lavorativa e sindacale.

Siamo convinti che la figura femminile all'interno della nostra Organizzazione possa contribuire a migliorare e rafforzare la professionalità e l'immagine che fino ad oggi ci ha sempre contraddistinto.

Durante il convegno è stata presentata la nuova responsabile donne FIT Alto Adige Rosaria Severino dipendente di Trenitalia presso l'Ufficio FS Informa di Fortezza e Assistenza alla Clientela di Bolzano con la qualifica di Specialista Tecnico Commerciale, che subentra al posto di Margherita Schoellberger che ringraziamo di cuore per la sua disponibilità, per il suo costante impegno e per aver contribuito a far crescere la nostra organizzazione.

Auguriamo a Rosaria un buon lavoro, sicuri che anche lei darà un grosso impulso alla nostra organizzazione.

Come Segreteria ci impegniamo a proseguire il progetto di un maggiore coinvolgimento della componente femminile del nostro sindacato, non solo per l'ottima impressione e per le attestazioni di merito che ci sono pervenute, ma nella convinzione che sia la strada giusta da intraprendere per un migliore futuro della organizzazione.

Segreteria Regionale Fit SGB  
Cisl A.Adige

## Frauen in der gewerkschaft

### Sich bilden, gestalten und gemeinsam wachsen

Unter diesem Motto stand die Tagung für die Frauen in der Transportgewerkschaft FIT SGBCISL, welche in der antiken Bischofsstadt Brixen sehr erfolgreich über die Bühne gegangen ist. Sich bilden, gestalten und vor allem gemeinsam wachsen waren die Hauptthemen welche von den Referentinnen in sehr gekonnter und professioneller Art und Weise interpretiert und den Teilnehmerinnen illustriert worden waren. Auf diesem Wege möchten wir uns bei Rosanna Ruscito, Beatrice Cajani und Francesco Di Felice für den Besuch und vor allem für die wertvollen Ausführungen herzlich bedanken.

Wie auch Landessekretär Josef Ploner in seiner Ansprache betonte, ist es vor allem ein Wunsch der Fachgewerkschaft die Rolle der Frau in der Gewerkschaft, was unsere Realität in Südtirol angeht, zu stärken. Es ist wichtig, dass die Frauen in der Gewerkschaft mit eingebunden werden und vertreten sind, es fördert und stärkt vor allem das Gesamtbild in professioneller sowie menschlicher Hinsicht.

Im Laufe der Tagung wurde die neue Verantwortliche der Frauen in der Gewerkschaft FIT SGBCISL in Südtirol, Severino Maria Rosaria vorgestellt. Rosaria ist Angestellte von Trenitalia, arbeitet in Franzensfeste und in Bozen und tritt die Nachfolge von Schöllberger Margherita an. Mit einem großen Applaus und einem Blumenstrauß bedankten sich die Anwesenden bei Margherita für ihren Einsatz zum Wohle der Gewerkschaft, aber auch bei Rosaria für ihre Bereitschaft das Amt zu übernehmen und wünschten ihr für die Zukunft als Frauenvertreterin viel Erfolg und weiterhin gute Arbeit.

Das Landessekretariat hat sich als Ziel vor Augen gesetzt, das Projekt Frau in der Gewerkschaft für die Zukunft noch vermehrt zu fördern. Wir sind überzeugt, vor allem auch durch die positiven Impulse, die aus der Tagung hervorgegangen sind, dass dies der richtige Weg ist, und dass durch die Einbindung der Frauen unsere Organisation wächst und noch stärker wird.

Landessekretariat FIT SGBCISL



**Coordinamento donne**  
Corso di formazione sindacale



**Formare  
Valorizzare  
Crescere**

BRESSANONE 2-3 DICEMBRE 2008

*Unificati in un unico lotto convogli nazionali e internazionali senza pulizia dei materiali*

# Treni notte: via alla gara per l'affidamento di Assistenza e Accompagnamento

*Il bando prevede una riduzione dei servizi del 12% nel 2010 e del 15,8% nel 2011*

Il 2 dicembre 2008 è stato pubblicato sul sito "Gare Trenitalia" il bando per l'affidamento dei servizi di accoglienza, accompagnamento e assistenza nei confronti della clientela nonché di altre prestazioni accessorie da svolgere sulle vetture in composizione ai treni notte gestiti da Trenitalia e circolanti sul territorio nazionale e internazionale. Il termine di presentazione delle offerte è stato fissato al 27 gennaio 2009 e il bando contiene significative novità che destano preoccupazione per i riflessi negativi sia sull'occupazione che sulla qualità del servizio.

Fra le novità contenute nel capitolato tecnico operativo allegato al bando, quelle che causano maggiori perplessità sono:

1. la previsione di prestazioni d'accompagnamento, sui treni nazionali, esclusivamente dalle ore 19 alle ore 9;
2. la mancata previsione di personale addetto all'espletamento delle attività accessorie (allestimento e disallestimento delle vetture letto, disarmo e riarmo delle vetture letto inviate alle officine per lavori di manutenzione, ecc.);
3. la mancata previsione di assegnazione ai lavoratori dell'accompagnamento notte, in considerazione della "lunghezza" della prestazione (es. Torino-Palermo 19.20 h, Roma-Parigi 14.36 h), di uno scompartimento di servizio;
4. l'organizzazione del servizio a bordo treno che prevede, a fronte di un complesso "service concept" (servizi di accoglienza, distribuzione acqua

minerale, assistenza, approntamento letti, accompagnamento e servizio di sorveglianza e risposta a chiamata durante la notte, servizio di sveglia, distribuzione di quotidiani, colazioni, bevande, ecc.) l'affidamento di due vetture contigue a un unico agente;

5. la previsione secondo la quale il personale di accompagnamento durante tutto il viaggio e soprattutto durante le ore notturne deve essere "sempre visibile";
6. l'affidamento dei servizi di pulizia a imprese diverse da quelle che effettuano il servizio di accompagnamento.

Se le condizioni previste nel bando non fossero riviste porterebbero sicuramente a:

- a) un esubero di personale, solo nel 2009, pari a circa 300 unità rispetto alle attuali 770 e l'espulsione dei lavoratori stagionali;
- b) un peggioramento della qualità del servizio offerto a terra e a bordo treno;
- c) un peggioramento delle condizioni di pulizia e di efficienza delle carrozze;
- d) un peggioramento delle condizioni di sicurezza a bordo treno nella fascia oraria 9.01-18.59.

Inoltre il bando prevedendo già una riduzione di carrozze letto e cuccette del 12% nel 2010 e del 15,8 nel 2011 conferma, anche se questa non è una novità, la volontà di Trenitalia di abbandonare, seppur gradualmente, il segmento notte.



Già un anno fa, il 17 gennaio 2008, il presidente del Gruppo Fs Innocenzo Cipolletta, nel corso della registrazione della trasmissione televisiva "Economix" annunciava: «I treni notturni e quelli a lunga percorrenza andranno in pensione» e per giustificare la rilevante decisione spiegava che «i treni notturni e a lunghissima percorrenza (quelli di 12-14 ore) sono in perdita perché sono di vecchia concezione e i passeggeri si stanno riducendo preferendo gli aerei low cost».

In precedenza e successivamente alle sconcertanti dichiarazioni del presidente Cipolletta, sono stati cancellati dall'offerta commerciale di Trenitalia una serie di treni notturni internazionali.

In particolare con il cambio orario invernale del 9 dicembre 2007 Trenitalia ha introdotto una serie di restrizioni sulle relazioni Napoli-Monaco, Venezia-Monaco e ha ceduto ad altre imprese ferroviarie (Db e Obb) i servizi di accompagnamento notte sulle relazioni Roma-Vienna e Roma-Monaco, mentre con l'entrata in vigore dell'orario estivo, si sono cominciate a registrare le prime soppressioni di interi treni.

Infatti, a partire dal 15 giugno 2008, sono stati cancellati i collegamenti diretti Roma-Nizza e Venezia-Nizza (treni 366/369 e 358/363).

La scelta di eliminare gradualmente i treni notte quindi, oltre a mettere a rischio il

posto di lavoro degli addetti all'accompagnamento notte e ai servizi complementari, seppur ricompresa in un processo di efficienza e razionalizzazione di un segmento in difficoltà, tradisce la scarsa attenzione nei confronti delle esigenze del sud del Paese e di una precisa fascia di clientela: quella che, per utilizzare un eufemismo, "non ama volare" e quella che, non potendo organizzare il viaggio con un significativo anticipo per acquistare biglietti aerei a prezzi scontati, non ha le condizioni economiche per viaggiare con mezzi alternativi ai treni notte soppressi o in via di soppressione.

Si ripropone a questo punto ancora una volta il tema dell'individuazione del perimetro del cosiddetto "Servizio Universale" e cioè il livello minimo di servizi di qualità predeterminata da fornire alla clientela anche in assenza di margini positivi a valle di processi di efficientamento e delle relative coperture economiche. Sarebbe quindi necessario definire la quantità di servizi e le tratte da garantire anche in funzione degli effetti di carattere sociale, economico ed ambientale.

Purtroppo nel nostro Paese non si è ancora sviluppata la necessaria sensibilità rispetto al problema e il rischio che intere aree o regioni restino isolate dal resto del Paese per la mancanza di servizi ferroviari di media e lunga percorrenza diventano sempre più concreti.

Inoltre, considerando che secondo le stime delle aziende di accompagnamento notte, sui treni si trasportano circa 1.400.000 clienti all'anno e che con un ampliamento dell'offerta si potrebbe arrivare fino a 3.000.000, sarebbe auspicabile, oltre che conveniente, un approfondimento sull'opportunità di riorganizzare il servizio rendendolo maggiormente efficiente e quindi anche economicamente sostenibile.

Fra l'altro anche i francesi si sono accorti che una consistente quota di viaggiatori preferisce usare il treno piuttosto che l'aereo e hanno rivisto l'offerta commerciale investendo nel segmento notte con una vasta scelta di destinazioni coperte giornalmente dai treni IDNIGHT e Corail

LUNEA.

Se Trenitalia fosse un'azienda privata la scelta di uscire dal segmento notte se non giustificata potrebbe essere, almeno in parte, compresa.

Finché resta un'azienda pubblica, finanziata con i soldi dei contribuenti italiani, no.

A maggior ragione la scelta di abbandonare il segmento notte non può essere condivisa in presenza di una consistente domanda di servizio.

Nonostante il problema della sicurezza nelle ore notturne, dell'inadeguatezza delle carrozze, di orari non sempre corrispondenti alle esigenze dei clienti, di assenza di promozioni nei periodi di scarso traffico, i treni notte continuano a essere molto frequentati e in alcuni giorni della settimana si registra il "tutto esaurito".

Probabilmente prima di liquidare definitivamente questo segmento sarebbe bene provare a riorganizzare l'offerta promuovendo adeguatamente anche servizi differenziati sia per chi vuole viaggiare in condizioni di relax sia per chi viaggia per turismo e magari anziché dormire preferisce una notte movimentata. La formula utilizzata dall'impresa ferroviaria d'oltralpe potrebbe funzionare anche in Italia.

*Mentre stiamo andando in stampa è trapelata, da fonti "informali", la notizia che alla gara per l'affidamento dei servizi di assistenza e accompagnamento notte non hanno partecipato le aziende che attualmente svolgono il servizio. La mancanza di offerte a ribasso dimostra che, pur in presenza di parametri che prevedono un notevole taglio di servizi e di conseguenza dei livelli occupazionali, il valore complessivo economico dell'appalto indicato nel bando non è sufficiente a coprire i costi del servizio ipotizzato. Si deduce quindi che chi ha preparato la gara o ha fatto male i conti oppure ha tirato troppo la corda o, terza ipotesi, nessuno ritiene opportuno investire in un settore che, secondo le intenzioni di FS, è destinato a scomparire nel giro di pochi anni.*



# Appalti per le Pulizie... rien ne va plus?

*Le gare per l'aggiudicazione entrano nel vivo e a qualcuno spiace.*

*La Fit mantiene fermo l'obiettivo di salvaguardare l'occupazione e le conquiste contrattuali*

Dopo aver bandito le gare per 20 lotti di cinque regioni Trenitalia ha proceduto il 12 dicembre scorso a bandire la gara per le attività di pulizia per le rimanenti regioni, articolandola in ulteriori trentacinque lotti.

I contenuti dei bandi, così come pubblicati, hanno suscitato non poche perplessità nel sindacato e tra i lavoratori: manca un riferimento esplicito alle garanzie occupazionali in caso di cambio d'appalto, l'eccessiva parcellizzazione dei lotti comporterà l'interlocuzione con una molteplicità di soggetti imprenditoriali e una difficile ripartizione del personale tra gli stessi.

Con lettera dell'11 dicembre i segretari generali di tutte le organizzazioni sindacali hanno rinnovato la richiesta alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, al Ministero del Lavoro ed all'Amministratore Delegato di Fs Spa di inserire una clausola sociale che preservasse l'occupazione dei lavoratori diretti ed indiretti e, con essa, risorse adeguate per garantirne la effettiva applicazione anche al fine di assicurare la qualità del servizio da tutti voluta.

Nelle lettere di invito a partecipare alle gare è stata inserita la clausola sociale come prevista all'articolo due dell'Accordo di confluenza nel Ccnl delle Attività Ferroviarie che recita:

In applicazione dell'art. 11 del Ccnl delle Attività Ferroviarie e del modello relazionale previsto dal presente accordo, le parti convengono di dare piena applicazione, in caso di cambio di appalto, alla normativa contrattuale del Ccnl delle Attività Ferroviarie come disciplinate e integrate dalla presente intesa. Tali normative si applicano oltre che ai lavoratori delle imprese affidatarie, dirette o indirette, anche ai lavoratori dipendenti ed ai soci lavoratori delle società cooperative che acquisiscono o subentrano negli appalti. In caso di cambio appalto sarà garantito il passaggio diretto di tutti i lavoratori occupati all'atto della pubblicazione del bando di gara delle attività oggetto dell'appalto, dall'impresa cessante all'impresa subentrante. In occasione di tale passaggio diretto saranno garantiti i trattamenti normativi, retributivi e le anzianità possedute dai singoli lavoratori all'atto del passaggio. Nell'eventualità che siano intervenute modifiche alle condizioni di appalto l'impresa subentrante e le organizzazioni sindacali si incontreranno per concordare le soluzioni possibili. I cambi di appalto si realizzeranno senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro.





Di ciò è stata peraltro data conferma con lettera indirizzata ai Segretari Generali di Federazione ed ai Responsabili dei Ferrovieri dall'Amministratore Delegato di Trenitalia.

Tale precisazione si è resa necessaria a seguito di una sconsiderata iniziativa assunta da Fise e Ancp che attraverso delle comunicazioni scritte affisse nei posti di lavoro, facevano intendere ai lavoratori che in conseguenza delle gare di appalto buona parte di loro, a breve, si sarebbe ritrovata a spasso.

È evidente che tanta solerzia nel voler sostituire il sindacato nelle sue funzioni di tutela dei lavoratori aveva un fine recondito: rimettere in discussione le modalità e i contenuti delle gare per cercare di mantenere una presenza pressoché totalitaria dei soliti Gruppi nell'affidamento e gestione degli appalti di pulizia (come già tentato con i ricorsi al Tar del Lazio prima e al Consiglio di Stato poi per rendere inefficaci clausole del bando di gara che ne limitavano comunque la presenza).

In effetti, subito dopo la diffusione dei contenuti degli scritti Fise ed Ancp, si sono verificati scioperi "spontanei" in alcune realtà del Nord che sono rientrati solo a seguito dei chiarimenti sopra riportati.

Riteniamo che le garanzie occupazionali che oggi vengono date dai vertici Fs sono utili a restituire serenità al settore anche se, ad oggi, resta da chiarire come e quando saranno assegnate a nuovi affidatari le lavorazioni "accessorie" e come colmare il gap tra lavorazioni affidate e organici esistenti finora gestito con il ricorso massiccio agli ammortizzatori sociali.

I sindacati hanno praticamente imposto la cessazione al ricorso a questi strumenti con l'anno 2008 anche perché spesso si manifestavano quale esigenza di integrazione al corrispettivo pagato da Fs per le prestazioni richieste.

Ora si vuole cambiare pagina. Che lo si faccia nella chiarezza più completa.

# Non solo Ferrovia: le suggestioni letterarie di Massimiliano Nuzzi

Massimiliano Nuzzi è un ferroviere di 34 anni con la passione per la letteratura. Pubblichiamo di seguito il racconto breve "Un giorno qualsiasi", tratto e rimodellato dalla sua opera prima, "L'uomo dimesso, il suo più ampio viaggio", edito dalla casa editrice Il Filo (un capitolo a parte meriterebbe la genesi di questa casa editrice, ma siamo certi che internet saprà appagare la vostra curiosità).

Lo stile del racconto è singolare: si tratta di una prosa straniante, rotta, frammentata, azzardiamo pure realistica. Non inebria ma strania; non riempie ma svuota. A voler usare un luogo comune della critica letteraria potremmo definire il racconto (e il libro da cui scaturisce) un classico esempio di postmoderno letterario. Per farla breve e non tediare i nostri amici lettori: i contenuti sono implosi, non c'è più nulla da raccontare. L'unica operazione originale che la letteratura dei nostri tempi può fare è lavorare sulla forma. Massimiliano Nuzzi va appunto in questa direzione.

## Un giorno qualsiasi

Stazione di San Giovanni Valdarno, ore sette del mattino. Ecomi qui di nuovo a prendere il treno che mi condurrà a lavoro. Pare inverosimile come adesso le nostre anime tacciano prive del frenetico ritmo che le aveva contraddistinte la sera precedente. In effetti capita spesso che da sotto le calde coperte al riparo dalle stelle, pensi che fuori dal mio misero appartamento provinciale, il ciclo produttivo permanga su quello biologico. Forse questa nostra civiltà è divenuta lo strumento che ha trasformato ogni individuo distinto e unico, in un soggetto conforme alla massa, o forse sono io che dall'altezza dei miei trentaquattro anni ho già perduto i miei stimoli. Alzo lo sguardo allo schermo orario che mi sovrasta, ed assisto impotente allo scorrere dei minuti che scattano sino a segnalare il sopraggiungere del fedele mezzo di locomozione. Il suo perforante frastuono richiama ad un'attenta osservazione della riga gialla, due giovani studentesse intente a ridere di sé. Il leggero vento imbrattato di polvere, si solleva verso la mia sagoma immobile dinanzi ad una delle porte d'ingresso. Un leggero brivido di freddo mi percuote sin dentro le ossa, gelido come una giornata invernale in pieno pomeriggio estivo. Fatto sbarcare altri avventurieri in transito verso le loro mete, ne divengo io passeggero volontario. Non posso negare sbirciando fra le tendine socchiusse dei compartimenti, l'incontro con indifferenza e l'insensibilità. Con tono che poco s'addice al mio stile di vita, odo il batter dei passi decisi nell'autorità del Capotreno. Quei vi-

stosi quanto straboccanti baffi brizzolati, la corporatura massiccia, cogitano e par udir le frasi di Dante mentre descrive Caronte: *Ed ecco verso noi venir per nave un vecchio, bianco per antico pelo gridando: Guai a voi, anime prave! Non isperate mai veder lo cielo: i'vengo per menarvi all'altra riva tenebre etterne, in caldo e n'gelo.*

Al mio turno, frugo dentro il borsello. L'attesa che provoca nel controllore uno spontaneo sbadiglio, m'arrende dal continuo vagar di mani, affidando alle tasche all'altezza dei miei ginocchi, l'ultima spiaggia cui sbarcare. È proprio qui che vengo schiacciato dalla carta d'identità forse scaduta, rinvento la Clc o per meglio



descrivere la nuova Smart Card. Confermata l'abilitazione al passaggio, il baffuto signore mi augura un buon proseguimento. Rispondendo con un cenno del capo, sento di essere attraversato dal bisogno di sedere. Alla cieca apro un'anta del vano a sei posti, affondando la mia stanchezza. Dalla posizione accanto al finestrino, attendo che il paesaggio pian piano si metta in moto. Appena lasciato il paese, sprazzi di campagna passano sotto il mio sguardo, con l'Arno che ad un tratto scorre sul fianco destro, costeggiando alberi che già sono indorati nel principio dell'autunno. Sono convinto che solo il contatto col bosco, possa suscitare quel senso di pace e armonia che il patrimonio genetico ci ricollega all'uomo di Cromagnon, nascosto ma mai debellato da una realtà fatta oggi di bulloni e cemento. Posando momentaneamente lo sguardo al cielo, vedo le nubi nere di rabbia verso l'uomo nelle quali mai ho ricavato oggetti animati, vagare verso Nord Est. Un aquilone sperso in volo, mi plana sui tetti dei palazzi che sorgono all'orizzonte. In lontananza un'antica torre medievale adattata ad abitazioni, dimostra come nel silenzio e nell'anonimato sia possibile sopravvivere agli eventi. Il nome "Incisa" che leggo sugli enormi cartelli blu, fa sorgere in me l'idea che questo paese sia fondato sulla dura pietra. Dal posto in cui siedo, scorgo le nuove genti che passano nel corridoio. Fra lo scalpitio della fila,

noto la ragazza dagli occhi verdi e le orecchie tempestate di anelli. Un sarcastico sorriso si perde nell'aria, l'ultima reale prova di amicizia ritagliata nell'adolescenza. Come pare lontano, ora, quando dividemmo il gelo di molte notti pronti a masticare nuove esperienze. Il viaggio riprende la corsa nel lento ma incessante scorrere del tempo, mentre nasce in me la consapevolezza che nulla le riporterà mai indietro. Dalla deliziosa stazione di S. Ellero, un esule pellegrino entra condividendo con me il breve viaggio. Individuo la sua immagine riflessa mentre con la mano richiude la porta. È un'anziana donna dai lunghi capelli bianchi, celata da un pesante cappotto. Bloccato dalla paura di voltarmi, sento di preferire l'abbaglio alla visione reale. Scrutandone i lievi contorni, richiamo alla mente i pomeriggi quando dalla piccola finestra la nonna gridava il mio nome. Questo riporta al ricordo della tinozza, alle grandi bolle che scaturivano dal vero sapone di una volta, il quale riusciva a esercitare un'azione di rilassamento che ora la mente riesce solo a rammentare. L'improvviso ingresso dentro la montagna, annebbia la mia vista nel flashback di quel rubinetto di ottone usurato dal tempo, da cui una goccia dopo goccia riusciva ad invadere il silenzio instaurato dai miei sogni. Nell'accorgermi della diminuzione di velocità resa ancor più viva dall'odore forte dei freni, non ritengo necessario scor-

gere il paesaggio oltre la mia direzione. Senza indugiare un momento sulla sua figura, dirigo il corpo verso l'uscita. Davanti alla bocca di partenza, tengo il bottone verde a poca distanza dalla mano, riflettendo fra me e me:

*La barca ormeggia sull'altra sponda, liberando il carico umano che si riversa sul binario*

Appena disceso attendo che la folla abbia lasciato spazi per non incorrere in quel tran tran di spinte o pestate. Per il volere del caso o del destino, il mio luogo d'esercizio dista solo una centinaia di metri oltre il versante destro della piccola stazione intermedia. Trattenendo per me la frase di Socrate:

*Non esiste alcun mezzo che ti farà fare il più importante dei tuoi viaggi: quello che dal punto in cui ti trovi, terminerà all'interno di te stesso*

m'incammino nel sottopassaggio. La luce all'uscita di Via Verdi, trasmette l'idea d'esser in uno dei cunicoli dentro il Colosseo, tenendomi pronto a fuoriuscire nell'arena. Vorrei terminare scrivendo che il treno è nel cuore oltre che nel lavoro di noi ferrovieri, al centro di ogni città come lungo i binari dei nostri paesi, davanti agli occhi innocenti di ogni bimbo che vede nelle stazioni, percorrere il viaggio sino alla fine della corsa.



# Indice de "La Voce dei Ferrovieri" 2008

Editoriale		
Titolo	N	Pag
Governi alla rottamazione e problemi che incancreniscono	1	2
Ferrovieri & autoferrotranvieri. Innovazione contrattuale e coraggio di praticarla	2	2
FS: il delirio di un'Azienda "forte" che distrugge se stessa	3	2
Un nuovo tempo di militanza sindacale capillare e diffusa	4	2
Sveglia! Il tempo degli alibi è davvero scaduto	5	2
Il contro-potere dei lavoratori per imporre l'agenda delle vere priorità	6	2
Lavoratori della mobilità. Un esempio di riformismo sindacale "coi baffi"	7	2
Emergenza trasporto. Di chi è la competenza?	10	2
2009. Un sindacato che non scappa di fronte alla crisi	11/ 12	2

Attualità		
Titolo	N	Pag
CISL. La sfida sindacale: valorizzare il lavoro e far crescere il Paese	2	38
"L'altra casta - l'inchiesta sul sindacato"	4	5
"L'altra casta - l'inchiesta sul sindacato". La risposta della Fit Cisl	4	8
Ferrovie dello Stato. Sviluppo o declino?	4	29
Riforme e Controriforme	5	23

Accordi		
Titolo	N	Pag
Governo e sindacati, raggiunta l'intesa.	1	8
Testo dell'accordo del 23 gennaio	1	8
Vertenza Agens-FS: chiusa positivamente la fase economica e revocato lo sciopero del 27 gennaio	1	11
Testo dell'accordo con Agens del 24 gennaio	1	13
Testo dell'accordo con il Gruppo FS del 24 gennaio	1	14

Intorno a noi ...		
Titolo	N	Pag
La polpa che c'è intorno all'osso-Italia	1	32
La strana "pausa di riflessione" degli italiani	2	42
Aspettando maggio. Ma saranno rose?	3	28
Che c'entrano i pirati delle coste somale?	4	30
... Qual piuma al vento	5	34
... E venne il tempo di madonna Filosofia!	6	16
Dice il saggio: gli uomini fanno la storia ma non sanno quale storia fanno	8/9	36
Autunno rosso Autunno nero	10	36
Crisi italiana e consigli per gli acquisti	11/ 12	32

CCNL della mobilità		
Titolo	N	Pag
Nuovo contratto della mobilità, avanti tutta!	2	5
Assemblea Nazionale del 21 febbraio 2008. Regole, risorse, clausole sociali, così il Ccnl della Mobilità guarda al futuro	2	12
Riunione congiunta dei Coordinamenti Nazionali Fit Cisl dei settori autoferrotranvieri-internavigatori e trasporto ferroviario e servizi. Documento finale	2	15
Assemblea Nazionale del 21 febbraio 2008. Documento conclusivo unitario	2	16
Linee guida di piattaforma approvata dall'Assemblea Nazionale Quadri e Delegati di Settore	2	17
Il sindacato pretende l'apertura della trattativa	3	4
Nuovo Ccnl della Mobilità: obiettivo irrinunciabile	4	10
Dipartimento mobilità: allarghiamo gli orizzonti	4	12
Sbb Cargo Italia, continua il braccio di ferro con l'Azienda	4	14
Ferrovieri, autoferrotranvieri e lavoratori dei servizi uniti anche nello sciopero nazionale	5	4
Asstra e Anav vogliono lo scontro	6	5
7 luglio 2008: il Paese precipita nel caos	7	5
Lo sciopero nazionale del 13 ottobre differito al 10 novembre	8/9	35
Avanti col terzo sciopero	10	6
Avanti tutta verso il quarto sciopero?	11/ 12	14

Gruppo FS		
Titolo	N	Pag
Sardegna sempre più "isolata"	2	34
Agenzia per la sicurezza delle Ferrovie, avviate le procedure per la costituzione e l'operatività del nuovo organismo	3	6
Direzione Sanità, una struttura dalle grandi risorse	3	8
Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie: si avvia la fase operativa	5	6
Quadri e alte professionalità: in attesa del contratto della Mobilità	6	12
Concludere le trattative! Assumere almeno 1500 nuovi ferrovieri, riconoscere la produttività	11/12	11
Lettera all'A.D. FS Spa	11/12	5

Trasporto Ferroviario		
Titolo	N	Pag
Appalti di pulizia: si cambia stabilendo regole, risorse e clausole sociali	2	36
Cambio orario: 79 posti di lavoro a rischio nella Wasteels	5	30
Garanzie occupazionali, ammortizzatori sociali e pulizia dei treni: la quadratura del cerchio è lontana	5	32
Appalti di pulizia ferroviaria, si parte o no con la normalizzazione?	6	34
Estate 2008, un'altra pagina nera per i treni notte	7	28
Operai Rsi: FS tentenna e Metro Roma si prepara a giocare l'asso pigliatutto	7	30
Appalti pulizia: Tar del Lazio e Consiglio di Stato danno il via libera a Trenitalia	10	39

Gruppo FS		
Titolo	N	Pag
Cargo: migliorata la produzione ma nel 2008 si paventano tagli	2	32
TeleSistemi Ferroviari 10 anni dopo, un compleanno da festeggiare?	4	20
Ferservizi: nessuna nuova o buona la nuova?	5	12
Italferr e Ferservizi: quale futuro?	6	14
Italferr. Anche Italferr sente i morsi della crisi	11/12	12
Rfi: la sicurezza prima di tutto	2	28
Progetto "Operation": il nuovo modello organizzativo secondo Rfi	4	16
Non c'è tregua per i treni notte	1	18
Sale sosta PdM e PdB, ferrotel e mense: il punto della situazione	1	20
Produzione Trenitalia, da aprile tagli e drastici ridimensionamenti?	2	31
Trenitalia, avvio del confronto sulle Innovazioni Tecnologiche	3	14
Vendita e Assistenza DPN/I: l'Azienda propone chiusure e dismissioni di attività	3	10
Produzione DPN/I: l'iniziativa sindacale produce i primi risultati	4	18
Ripartizione giugno-dicembre 2008: le commissioni PdM e PdB della Passeggeri Regionale evidenziano l'aumento di produttività ma denunciano carenze di personale	5	10
Tagli nei servizi ferroviari in Toscana	6	13
Trattative sulla Ripartizione: accordo per il bordo della Ppn/I, un aggiornamento delle riunioni per gli altri	6	10
Trenitalia. Accordo sulla logistica del PdM e del PdB	7	10
L'OGR di Porta a Prato si trasferisce all'Osmanoro: nuove opportunità di crescita e sviluppo	8/9	38
Trenitalia. Agente solo: gli esiti della Commissione Tecnica Nazionale del Personale di Macchina	10	8

Organizzazione		
Titolo	N	Pag
Assemblea dei Ferrovieri Fit Cisl. Dal Saufi al Dipartimento Mobilità: sessant'anni spesi bene	8/9	2
Assemblea dei Ferrovieri Fit Cisl. La nostra Storia, le sfide di Oggi, il nostro Domani. Relazione introduttiva	8/9	3
Assemblea dei Ferrovieri Fit Cisl. Interventi. Testimoni di ieri, protagonisti di domani	8/9	18
Assemblea dei Ferrovieri Fit Cisl. Raffaele Bonanni: "I ferrovieri hanno scritto le pagine più belle del nostro sindacato"	8/9	20
Assemblea dei Ferrovieri Fit Cisl. Annamaria Furlan: "Tutto all'A/V e niente al territorio, la Cisl non è d'accordo"	8/9	21
Assemblea dei Ferrovieri Fit Cisl. Interventi. Servizio pubblico e servizio universale	8/9	22
Assemblea dei Ferrovieri Fit Cisl. Interventi. Riorganizzare le direzioni movimento e manutenzione	8/9	24
Assemblea dei Ferrovieri Fit Cisl. Interventi. Manutenzione rotabili, biglietterie, equipaggio treno	8/9	25
Assemblea dei Ferrovieri Fit Cisl. Interventi. 25-26-27 novembre: rinnovo dei consigli direttivi del Dlf	8/9	26
Assemblea dei Ferrovieri Fit Cisl. Dal dibattito: "Subito il contratto della Mobilità. Più credibilità alle trattative sui territori"	8/9	27
Assemblea dei Ferrovieri Fit Cisl. Conclusioni. "A novembre il terzo sciopero per il contratto della Mobilità"	8/9	32
Assemblea dei Ferrovieri Fit Cisl. Documento finale	8/9	34
In ricordo di ...		
Titolo	N	Pag
Mario Iafrate. Abbiamo perso un amico	4	15
Un altro amico se ne è andato	11/12	31

Organizzazione		
Titolo	N	Pag
Consiglio Generale Fit Cisl. Comparto trasporti, serve una politica con la "p" maiuscola	1	5
Consiglio Generale Fit Cisl. Documento Organizzativo	1	6
Consiglio Generale Fit Cisl. Documento conclusivo	1	7
Consiglio Generale Fit: un altro passo in avanti	6	7
Consiglio Generale Fit: Delibera del 25-26 giugno 2008	6	9
Consiglio Generale Fit Cisl 18 novembre 2008. Documento conclusivo	11/12	20
Regolamento per lo svolgimento del IX congresso nazionale	11/12	21
Regolamento per l'elezione dei delegati al IX congresso nazionale Fit Cisl	11/12	22

DLF		
Titolo	N	Pag
DLF: prospettive e scelte	6	15
DLF: elezioni a novembre, finalmente	7	13
DLF. Chiamata alle urne: il Dopolavoro ferroviario si rinnova	10	10
DLF. Elezioni Dopolavoro Ferroviario: risultato positivo per la Fit Cisl	11/12	16

Internazionale		
Titolo	N	Pag
Trasporti in Europa, quando la liberalizzazione si fa ideologia	5	28
European Transport Workers' Federation, ferrovieri in corteo a Parigi per il futuro	11/12	38

Organizzazione		
Titolo	N	Pag
Formazione in marcia ...	1	23
Manutenzione Rotabili: il punto della situazione	2	44
Area quadri, un prezioso contributo per il rinnovo del Contratto nazionale	2	46
Federazione: varato il Dipartimento della Mobilità	3	16
7 e 8 marzo, una due giorni densa di iniziative	3	20
Formazione nazionale	3	25
Corso Lungo di Federazione, così si forgiavano i nuovi dirigenti Fit	6	18
Cisl: cambiar pelle attraverso il gentil sesso	6	20
A Grottaferrata la riunione dell'area Trasporto Ferroviario e Servizi	7	7
Levico 2008: la Fit alla festa nazionale per costruire solide speranze	7	14
Intensamente formazione	7	16
Coordinamento donne. Al Governo consegnare la nuova piattaforma, alla Confederazione le modifiche statutarie: le donne Cisl sanno guardar lontano	7	20
Congresso di Federazione, non c'è più tempo da perdere	11/12	18

Organizzazione		
Titolo	N	Pag
Bologna. "Formiamo le nuove leve per dare futuro alla nostra associazione"	1	24
Genova. Formazione Liguria, non disperdiamo l'entusiasmo dei giovani	1	26
Napoli. Quella grande sfida chiamata Sindacato	1	28
Napoli. Tre giorni di intenso lavoro in Campania	1	29
Fit Cisl Sicilia. Inaugurata la sala congressi intitolata a "Luigi Vaglica"	1	30
Firenze. "I ferrovieri toscani della Fit Cisl documenti e immagini 1947/2007" un libro per ricordare e festeggiare	1	31
La Fit Cisl Toscana riprende il percorso formativo su salute e sicurezza	2	47
Responsabile Coordinamento Donne Toscana: passaggio di testimone	2	48
Inaugurata la nuova sede sindacale nella Stazione di Trento	2	48
Bologna. Contratto nazionale unico della Mobilità la prima tappa parte da Bologna	3	17
Genova. Sicurezza sul lavoro, l'importanza di fare formazione secondo la Fit Liguria	3	26
Genova. Più "internazionalismo" nella Fit Cisl Liguria	3	27
Quello che le donne non dicono? Leggilo nei loro occhi	4	22
Un otto marzo al giorno, in ogni momento, in qualsiasi posto di lavoro	4	24
Corsi nazionali Fit Ferrovieri, tra un modulo e l'altro ... la Toscana continua la formazione	4	26
Fit Cisl Ferrovieri Puglia, una giornata dedicata al personale di bordo	4	27
Trentino. Un'assemblea unitaria per il sostegno al contratto della mobilità	4	28



<b>Organizzazione</b>		
Titolo	N	Pag
Trasporti in Sardegna: molte domande, poche risposte	5	14
Fit Cisl Campania nel segno dell'evoluzione	5	16
Napoli. È tempo di ... una cultura delle pari opportunità	5	17
Genova. In questo mondo libero che ... libero non è	5	18
OGR Verona e Vicenza, la Fit Cisl non molla: "Tuteliamo la qualità degli impianti e pensiamo di più ai giovani"	5	20
Anche in Toscana prende il via il nuovo Dipartimento della Mobilità	5	22
Napoli. Scurdammoce o' passato per non scordarci il presente	6	21
Agape 2008. Tra passato e presente	6	22
Bologna. Tutele alla famiglia e al lavoro, se le conosci ... le chiedi	7	18
Coordinamento Donne Toscana. Donne sui luoghi di lavoro e nel sindacato: colmiamo il gap	7	21
Coordinamento Donne Emilia R. Daniela Impagnatiello nuova responsabile	8	39
Formazione Fit Cisl Toscana: i pensieri e le parole dei protagonisti	10	16
"Donne dell'altro mondo": 5 libri per parlare del dialogo interculturale al femminile	10	19
Dal Coordinamento dell'Emilia Romagna: occhi puntati sulle elezioni del Dlf	10	20
Fit Cisl Toscana, bilancio di fine anno più che soddisfacente	11/12	25
Dal Trasporto Ferroviario e Servizi della Campania tanti stimoli per le prossime assemblee congressuali	11/12	26

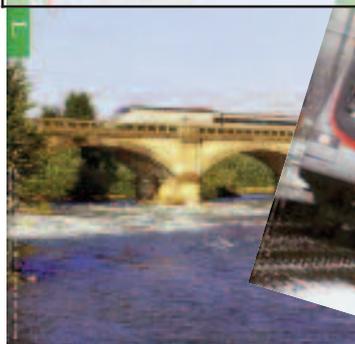
<b>Salute e sicurezza</b>		
Titolo	N	Pag
Decreto Ministeriale 388/03: il punto di vista di un Rls	1	15
Testo unico sulla sicurezza, il confronto prosegue	1	17
In arrivo il Testo Unico	3	31
Nuovo decreto sulla sicurezza del lavoro, rafforzato il ruolo degli rls	4	41
Stress da lavoro con regole comunitarie	6	23
Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress-lavoro correlato	6	24
Lavorare ... uccide. Non si ferma la triste conta delle morti bianche	8/9	40
Controlli antidroga anche per i ferrovieri	8/9	41
Incidente mortale a Firenze Castello	10	12
Cronaca di una giornata di ordinaria follia	10	14
L'illusione della sicurezza partecipata: esperienze di vita di un Rls	11/12	34

<b>Orgoglio ferroviario</b>		
Titolo	N	Pag
Agapito Malteni, il ferroviere cantato da Rino Gaetano	1	36
Il ferroviere di Pietro Germi: un film per gente all'antica	2	52
Lampo, il cane amico dei ferrovieri	3	36
Figli di ferroviere, romanzo epopea di un popolo scomarso?	4	44
Espresso Bolzano-Napoli, andata e ritorno di una vita	4	45
William Turner e Honoré Daumier: il treno irrompe nell'arte figurativa	5	44
Treni e stazioni: così si esalta l'immaginario futurista	6	36
Arte ferroviaria, così in Inghilterra la passione diventa fenomeno di nicchia	7	32
"Un orgoglio chiamato ferrovia": ultima fermata. Ma col 2009 la nuova rubrica	10	40

Normativa		
Titolo	N	Pagina
Pensioni: ecco cosa prevede la nuova legge	1	34
Legge 247/07, altre novità in materia di pensioni	2	49
Mai più dimissioni in bianco: dal 5 marzo nuova procedura online	3	34
Previdenza complementare, spazio alla trasparenza	3	35
Lavori usuranti: ecco come dovrebbe cambiare la normativa	4	32
Eurofer, l'assemblea approva il bilancio 2007	4	36
Partire dal tutor per superare i limiti dell'apprendistato professionalizzante	4	38
Fondo solidarietà per danni: pronto il rendiconto finanziario 2007	4	40
Dalla 626 al Dlgs 81/2008: cosa cambia in materia di salute e sicurezza	5	36
Previdenza complementare: ecco le novità di Eurofer	6	27
Dal 1° luglio la detassazione degli straordinari: ecco come funziona	6	30
FS e quel miraggio chiamato incentivo alla progettazione	6	32
Al via le grandi manovre per modificare alcune norme in materia di Lavoro	7	22
Bolla speculativa e finanza creativa: Eurofer tiene e non teme contraccolpi	10	22
Riforma del modello contrattuale: le linee guida sottoscritte da Cisl, Uil e Confindustria	10	24
Detassazione del 10% e busta paga dopo i chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate	11/12	36

Caaf		
Titolo	N	Pag
Le agevolazioni previste dalla Finanziaria 2008	1	
Capire il nuovo CUD 2008	2	
Al via la campagna fiscale 730 e UNICO 2008	3	
730 al rush finale: hai tutti i documenti	4	
730 2008: cosa fare in caso di errore?	5	
Incapienti ma informati: il Caaf Cisl con Caritas e fio.PSD per i diritti dei più deboli	6	
Detassazione straordinari, tutte le novità	7	
Ricevute da conservare	8/9	
Caaf Cisl, 15 anni dalla parte delle persone	10	
Tariffa sociale energia: bolletta più leggera per 5 milioni di famiglie	11/12	

Inas		
Titolo	N	Pag
Assegno al nucleo familiare per i nipoti a carico dei nonni	1	
Assegno per il nucleo familiare numeroso con almeno tre figli minori	2	
Responsabilità civile: danni da trasfusioni di sangue infetto	3	
Assegno al nucleo familiare per figli naturali	4	
Nuovo sito web del patronato Inas-Cisl. La tutela diventa interattiva	5	
Per chi ha lavorato in Germania, ecco la pensione tedesca	6	
Inas days 2008 per la sicurezza sul lavoro	7	
Invalità civile: partono le visite straordinarie di revisione	8	
Indennità di disoccupazione anche per i lavoratori a chiamata	10	



# Una settimana sulla neve e non solo... con il Dopolavoro Ferroviario

## Bormio (SO) dall'8 al 15 marzo 2009



di Antonella Leonelli

Tra le iniziative invernali offerte dal Dopolavoro Ferroviario per trascorrere una vacanza all'insegna del relax, del benessere e dello sport, particolare rilevanza assume il **Raduno Nazionale di Sci per soci DLF**, giunto ormai alla sua **33ª edizione** e organizzato quest'anno, con entusiasmo e professionalità, dall'**Associazione DLF Lecco**, con la collaborazione del **Circolo DLF Sondrio**.

Sarà **Bormio (SO)** ad ospitare, dall'8 al 15 marzo 2009, i nostri giochi invernali e a riservare una "calda" accoglienza a tutti i colleghi Ferrovieri, alle loro famiglie e agli amici del DLF che, provenienti da ogni parte d'Italia, sceglieranno di trascorrere tutti insieme questa vacanza e condividere la passione dello sci.

Già denominata nell'antichità "**La Magnifica Terra**" per le sue ricchezze naturali, questa rinomata località dell'Alta Valtellina riserverà sicuramente sensazioni e ricordi piacevoli non soltanto agli sciatori, che avranno a disposizione piste adatte ad ogni livello per un totale di oltre 80 km serviti da 24 impianti di risalita, ma anche a tutti coloro che amano vivere esperienze più tranquille, come passeggiare sulla neve quando l'aria è frizzante e intorno regna il silenzio, andare alla scoperta di tradizioni, costumi e i sapori genuini locali oppure rilassarsi nelle calde acque del Centro Termale.

Il **Raduno Nazionale di Sci**, oltre ad essere da sempre una delle iniziative nazionali del DLF più amate e seguite, realizza in pieno la sintesi dello spirito che anima l'attività dopolavoristica in ogni sua espressione:

offrire momenti di intrattenimento e di svago in gradevoli località turistiche italiane e, nello stesso tempo, soddisfare la voglia di fare dello sport e, perché no, di gareggiare ma sempre nei limiti di una sana competizione.

Ma il **Raduno di Sci è anche Solidarietà** perché si schiera a fianco di **Telethon** nella raccolta fondi in favore della ricerca sulle malattie genetiche, raccolta che, più in generale, il Dopolavoro Ferroviario sostiene con grande convinzione e determinazione in tutte le proprie sedi sul territorio nazionale. Un motivo in più per partecipare.

Se siete già stati con noi in occasione dei precedenti raduni nazionali di sci oppure non avete ancora partecipato alle nostre iniziative e siete interessati a vivere alcuni giorni a contatto con la natura e con tanti nuovi amici, **prenotate subito la vostra vacanza invernale** telefonando direttamente all'**Associazione DLF Lecco**.

**Arrivederci a Bormio!**

### SOGGIORNO

La sistemazione logistica, in regime di mezza pensione, è prevista in sette tipologie di **Hotel** al prezzo a persona in camera doppia di:

- Fascia A+ € 480,00
- Fascia A € 450,00
- Fascia B+ € 430,00
- Fascia B € 420,00
- Fascia C € 390,00
- Fascia D € 330,00
- Fascia E € 290,00

La sistemazione in **Residence** è prevista in appartamenti di varie tipologie, con sconti del 10% sul prezzo di listino.

Per ciascun socio Ferroviere in servizio o in pensione verrà praticata direttamente sulla quota di soggiorno la riduzione di € 78,00.

Per ciascun familiare, nel numero max di tre persone, è prevista una riduzione di € 26,00 sulla quota di soggiorno.

Sono previste **convenzioni** con negozi e noleggio attrezzature sportiva, nonché l'ingresso al Centro Termale con prezzi ridotti per i radunisti.

### PRENOTAZIONI

È necessario prenotare e pagare, mediante **bonifico bancario**, direttamente all'**Associazione DLF Lecco**.

Tutte le informazioni relative sia al programma di svolgimento del Raduno che alla sistemazione logistica potranno essere richieste all'**Associazione DLF Lecco**:

**Tel. 0341 352022 fax 0341 361259**

**Tel. FS 912/821-216 fax FS 912/821-295**

**e-mail [dlflecco@dlf.it](mailto:dlflecco@dlf.it)**

oppure al **Circolo DLF Sondrio**:

**Tel e fax 0342 200195**

**Tel. FS 912/823-339**

Consultate la pagina del Raduno tra le **manifestazioni 2009** sul sito web dell'Associazione Nazionale DLF: **[www.dlf.it](http://www.dlf.it)**

## **Fino al 28 febbraio per accedere al Bonus fiscale per le famiglie**

Ultimi giorni per richiedere il bonus 2009 per le famiglie: è slittato infatti di un mese il termine per accedere al bonus fiscale per le famiglie a basso reddito, per chi ne fa richiesta facendo riferimento ai redditi del 2007. Rinviata anche la scadenza per beneficiare della tariffa sociale per l'energia elettrica per motivi di disagio economico o per i soggetti affetti da malattie che necessitano di apparecchiature elettromedicali salvavita. C'è tempo fino a fine marzo per godere del beneficio con effetto retroattivo sul 2008, mentre per il 2009 è sufficiente fare richiesta entro

l'anno. Per tutte le informazioni sui requisiti e per assistenza nella compilazione della domanda sono a vostra disposizione le sedi del CAAF Cisl, il numero verde gratuito 800-249307, ed il sito [www.caafcisl.it](http://www.caafcisl.it).

Inoltre, nell'ambito di un'iniziativa congiunta con Caritas Italiana e fio.PSD, sono stati attivati tre siti internet dedicati, per informare gli operatori e chiunque altro possa essere interessato alle nuove misure di sostegno al reddito.: [www.bonusfiscale.it](http://www.bonusfiscale.it); [www.bonusenergia.it](http://www.bonusenergia.it)

The image shows the silhouettes of a man and a woman walking together from left to right. They are positioned behind the central text. The background is a light, warm gradient, and the silhouettes are dark against it.

**CAAF Cisl, Caritas Italiana e fio.PSD  
insieme contro la povertà,  
per favorire l'accesso  
anche ai soggetti più svantaggiati  
alle misure anti-crisi varate dal Governo**

Il Caaf Cisl srl, la Caritas Italiana la federazione italiana degli organismi per le Persone Senza Dimora – fio.PSD, considerata eccellente l'esperienza svolta insieme nei mesi scorsi nel progetto "Incapienti ma Informati" hanno infatti deciso di proseguire il loro impegno comune per diffondere informazione e rendere più accessibili agli aventi diritto le misure varate anche quest'anno dal Governo a sostegno delle persone economicamente più vulnerabili.

In considerazione delle loro quotidiana esperienza di prossimità con le persone fragili e in condizioni di disagio, i tre enti ritengono

doveroso esercizio di responsabilità pubblica impegnarsi il più possibile, ciascuno con le proprie competenze, affinché le barriere all'accesso di queste misure siano ridotte al minimo. Gli ostacoli burocratici che tali misure presentano sono infatti tali da portare molto spesso le persone più fragili e in difficoltà a rinunciare a chiedere piuttosto che doversi misurare con sistemi amministrativi da loro vissuti come ostili ed escludenti. Tutti i frequentatori dei centri Caritas e fio.PSD saranno quindi informati delle opportunità che potrebbero avere ed accompagnati dagli operatori CAAF per compilare le richieste necessarie.