Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE dei Trasporti

11 Novembre 2012

LXII anno dalla fondazione

Poste Italiane spa - spediz. in a.p. DL.353/03 (conv.L.46/04) art. 1 comma 1, DCB Roma. Autoriz. del Trib. di Roma n. 350 del 16./06/1987. Una Copia € 0,51

FIT-CISL
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

Foto di Franq Andiver

PATRONATO
INAS CISL
Istituto Nazionale Assistenza Sociale

Ammortizzatori sociali: prolungamento per il 2012

E' stato stabilito, con un recente decreto ministeriale, il prolungamento delle prestazioni a sostegno del reddito a favore di 3.494 lavoratori, per il periodo necessario al raggiungimento della nuova decorrenza della pensione. Si attendono, per tutti i dettagli, le disposizioni operative che saranno emanate dall'Inps.

Il provvedimento interessa coloro che non sono rientrati nell'elenco dei 10.000 - lavoratori in mobilità ordinaria e lunga e titolari di assegno straordinario - ai quali è stata data la possibilità di andare in pensione con le finestre vigenti fino al 31 dicembre 2010.

La proroga della prestazione sarà valida per un numero di mesi non superiore al tempo intercorrente tra la data di decorrenza della pensione prima dell'entrata in vigore della legge n.122/10 e quella nuova.

Si ricorda, tuttavia, che i requisiti per l'accesso alla pensione devono essere maturati sempre entro il periodo in cui si beneficia della prestazione a sostegno del reddito.

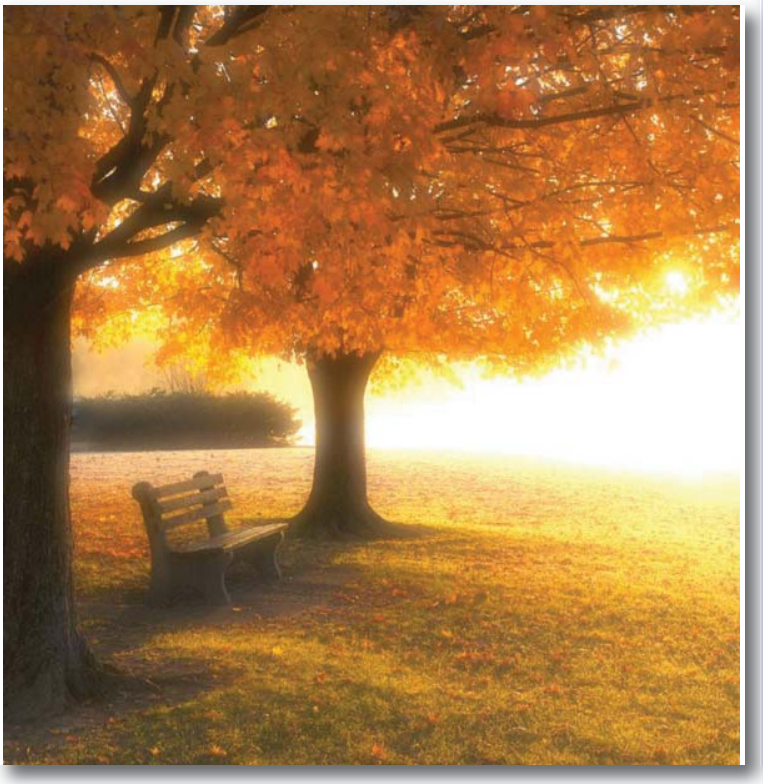
Assegno sociale: aumenta il requisito anagrafico

Dal 1° gennaio 2013, parte l'adeguamento all'incremento della speranza di vita anche per le prestazioni assistenziali. Da tale data, il requisito anagrafico minimo per l'assegno sociale e l'assegno sociale sostitutivo della pensione di inabilità civile, per l'assegno mensile per gli invalidi parziali e per la pensione per sordi, passa da 65 anni a 65 anni e 3 mesi.

Dal 1° gennaio 2018, si potrà avere diritto a questi trattamenti a 66 anni compiuti, più l'aumento della speranza di vita.

Chi compie 65 anni entro la fine dell'anno, tuttavia, può presentare la domanda per l'assegno sociale seguendo le vecchie regole, analogamente a quanto previsto per gli invalidi civili e i sordi di pari età alla data del 31 dicembre 2012.

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, oppure chiamando il numero verde 800 24 93 07): ricordiamo che la consulenza offerta dall'Inas è assolutamente gratuita.



Mensile per la **Federazione Italiana Trasporti Cisl**
Fondato nel settembre del 1950

N. 11 - Novembre 2012 - LXII anno dalla fondazione
Autorizzazione del Tribunale di Roma n.350 del 16.6.1987
Proprietà La Rotaia S.r.l.

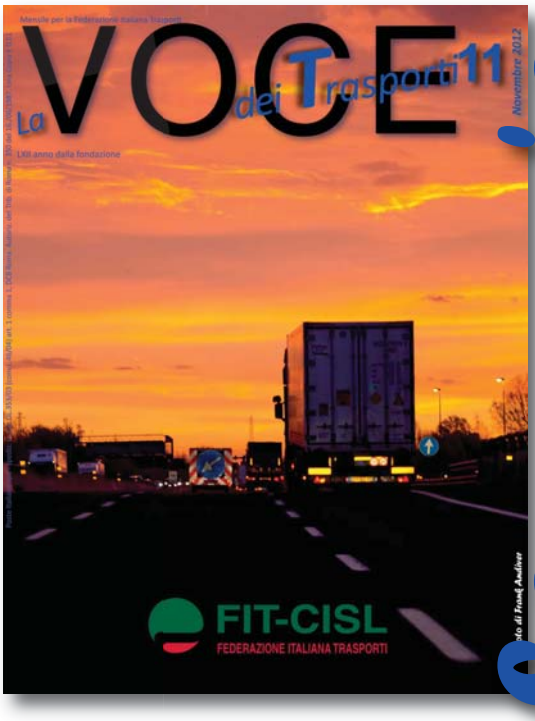
Direttore: **Giovanni Luciano**
Direttore Responsabile: **Carlo Candida**
Redazione: **Gaetano Riccio, Michele Castellano, Massimo Malvisi, Osvaldo Marinig, Salvatore Pellecchia**
Impaginazione:**Fabio Grassini**
Segreteria di redazione e ottimizzazione grafica: **Patrizia Censi**

Direzione, Redazione, Amministrazione:
Via A. Musa, 4 - 00161 Roma
Tel. 06-44286307 Fax 06-44286361
e-mail: federazione_fit@cisl.it

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

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

Chiuso in redazione il 22/10/2012
Finito di stampare nel mese di Dicembre 2012
Tiratura: 28.000 copie



Sommario

Editoriale

2 *L'orizzonte sindacale della Fit e il traguardo del 10° congresso*

Sindacato & Strategie

7 *I lavori del Consiglio generale della Fit-Cisl (Chianciano, 20-21 novembre)*

12 *Produttività. Accordo tra le parti sociali*

Vertenze & Attualità

15 *Trasporto aereo nelle turbolenze del mercato mondiale*

17 *Alitalia è sana ma deve investire sul lungo raggio*

19 *Vertenza Tpl. Una fine d'anno risolutiva*

22 *Costa 1500 euro a famiglia l'inefficienza del Tpl*

23 *Contrattazione Fs. Essere all'altezza della sfida dei lavoratori*

27 *Manutenzione rotabili. La trattativa cambi passo!*

29 *Sicurezza ferroviaria. Non rischiamo di peggiorare la situazione!*

31 *Italferr. Un'azienda che va e compete*

33 *Strategia sindacale unitaria nel comparto igiene-ambiente*
La difficile vertenza "Aimeri Ambiente"

35 *Marittimi sempre più penalizzati*

36 *Distinguere tra lavoro portuale e marittimo. Iniziative Fit*

Lavoro & Scenari

37 *Trasporto marittimo e crisi occupazionale*

Sindacati & Socialità

41 *Le porte strette dell'accesso al lavoro*

45 *Enti bilaterali. Una formula di successo*

Sindacati & Mondo

46 *Manifestazione degli aeroportuali europei a Bruxelles*

Sindacati & Territori

49 *Trasporti e servizi nelle realtà locali*

Generi & Generazioni

53 *Promuovere l'occupazione di giovani e donne*

56 *Lavoro in cerca di futuro*

57 *Per una mobilità a misura di donna*

58 *Un avvenire armonico tra le generazioni*

Opinioni & Colloqui

59 *Il pluralismo dei sindacati italiani e l'esperienza tedesca*

61 *I trasporti in parlamento. Intervista all' On. Biasotti*

Parole & Numeri

64 *Il dito nella piaga*

Giovanni Luciano

L'orizzonte sindacale della Fit e il traguardo del 10° Congresso

Il 10° congresso della nostra Federazione dei trasporti, come sa bene il quadro dirigente e attivo dell'Organizzazione, è stato fissato per il 7-10 maggio prossimo in Sardegna, a Chia. Lo ha deliberato (20-21 novembre) il Consiglio generale svoltosi a Chianciano. Un Congresso che ha come coordinate di riferimento la riorganizzazione della Confederazione Cisl, che ha messo in campo un'operazione di razionalizzazione e di accorpamento delle strutture orizzontali sul territorio e che vede anche indirizzi di accorpamento delle sue categorie. Un Congresso che deve vederci in grado di soddisfare la nostra grande necessità di rafforzare le basi dell'Organizzazione nei posti di lavoro e nei territori.

Mantenere la capillarità della categoria dei trasporti e dei suoi servizi, coniugandola con gli accorpamenti della Cisl, è l'obiettivo da raggiungere senza tentennamenti.

Svolgere un'azione di preparazione e di adattamento per la migliore complementarietà possibile con le altre Federazioni che svolgono servizi a rete è un secondo obiettivo che sarà molto utile per gli sviluppi organizzativi di medio periodo.

Questa politica ci siamo dati con il Comitato Esecutivo e con questi indirizzi andremo al dibattito.

Gli indirizzi non sono casuali, così come non è casuale che la Cisl abbia voluto mettere in campo una profonda rivisitazione della sua struttura, sia orizzontale che verticale.

Due vie sindacali alternative

E' inutile negarlo: in Italia, forse anche più che in altri paesi europei, è in corso, anche più che in passato, uno scontro tra due modi di pensare e di agire sindacalmente. Quello massimalista e quello riformista.

O forse sarebbe meglio dire, quello populista e quello pragmatico.

Non si tratta di essere oltranzisti o moderati. E' qualcosa di più complesso. C'è chi non si rende conto, o non si vuole rendere conto, che stiamo vivendo, da tempo, in un'altra dimensione rispetto a soli dieci anni fa.

Non vogliamo certamente annoiare con l'elenco delle motivazioni che hanno portato a questa situazione economica e sociale. Ci sembrano persino troppo evidenti.

Tantomeno pensiamo di metterci a cercare i colpevoli, tra l'altro, in buona parte, chiaramente individuabili.

Si tratta della differenza di azione sindacale, di derivazione partitico-ideologica, tra chi pensa di pretendere ancora di scaricare sul debito pubblico, sugli sprechi e sulle inefficienze e chi pensa di trovare le soluzioni, cercandole negli accordi che, senza togliere le giuste tutele normative e salariali ai lavoratori, mettano

in condizioni le aziende di stare in piedi e di investire in Italia.

Poi, se per qualcuno le tutele sono la certificazione della remunerazione a prescindere… allora non c'è soluzione.

Abbiamo appena detto di aziende, e non è un caso che non abbiamo parlato, come avremmo dovuto, di pubbliche amministrazioni che pure sono molto presenti nel mondo del lavoro italiano; anche in quello di cui ci occupiamo noi.

Lo schifo della "mano pubblica"

Non è un caso perché siamo schifati dai comportamenti delle "proprietà" pubbliche nella quasi totalità delle aziende del trasporto locale e dell'igiene ambientale.

Sono troppi e troppo diffusi gli esempi negativi che abbiamo avuto e che persistono sotto i nostri occhi per non dire forte che la degenerazione che la politica "locale" ha avuto dall'inizio dell'"albero storto" del federalismo all'italiana è un nemico micidiale da abbattere.

E' un nemico micidiale per i cittadini e per i lavoratori stessi che vedono servizi e occupazione messi a forte rischio di pesanti ridimensionamenti per la sciatteria ed il pressapochismo velenoso a cui spesso si assiste.

Non può più essere così e noi dobbiamo essere i primi a combattere queste situazioni, mai quelli che ci si accomodano!

E qui c'è già il primo problema: è più difficile.

E' più difficile prendere posizioni critiche e dure rispetto alla pretesa di serietà di impresa che invece essere morbidi nel farsi blandire dall'assessore di turno o dal presidente di turno.

Ma dobbiamo fare come Ulisse! Farci legare all'albero della nave ma non ascoltate il canto di queste sirene.

Il naufragio sarebbe sicuro. Come di vero e proprio naufragio si può ormai parlare per molte, troppe, aziende pubbliche dei servizi locali. Trasporto locale in primis.

In questa fase storica dovremo riuscire a diventare una flotta di salvamento dei naufraghi ma allo stesso tempo il rompighiaccio che apre la via verso uno sbocco sicuro.

Per fare questo bisogna essere per prima cosa convinti intimamente di essere a bordo della nave giusta. Quelli che tra noi vogliono continuare a ballare mentre l'iceberg ha già squarciato la chiglia sarà il caso che trasbordino altrove, perché qui non è il posto giusto per loro.

Noi vogliamo salvarci salvando il lavoro nella sua tutela collettiva, in tutte le aziende di questo enorme comparto che ci vede quotidianamente impegnati, ovunque, in questo nostro bellissimo e maltrattatissimo Paese.

Per interessi personali o per facili ululati alla luna, rivolgersi alla parallela della strada. Non qui!

Nella situazione che viviamo occorre senso della realtà, serietà ed impegno. La politica nostrana non li ha ancora dimostrati questi pochi requisiti, perlomeno in pochi lo hanno fatto. Molto pochi.

Ma di politica c'è bisogno. Di impegno c'è bisogno. Oggi più che mai.

Quindi avanti. Andiamo avanti. Forward!

Il contesto burrascoso e torbido in cui ci muoviamo

"Forward", appunto "avanti", è stato lo slogan con il quale il Presidente Obama ha vinto per il suo secondo mandato alla Casa Bianca.

Abbiamo gioito in tanti in Europa quando è arrivata la notizia per una serie di motivi che non staremo ad elencare tutti, basta ricordare la continuità di una politica degli Usa che vede il graduale disimpegno dalle guerre, il rilanciare maggiore equità sociale negli States e l'avversione alle rigidità eccessive in tema di austerità da parte della Cancelliera Merkel.

Un elemento di continuità positiva che non guasta mentre per quanto riguarda il cambio al vertice nel Partito Comunista Cinese, esso non sembra avere ancora questi connotati. Ma dovremo imparare sempre di più a guardare anche ad Est visto che il baricentro economico del pianeta si è spostato da quella parte.

Seguiremo con attenzione gli sviluppi e lo dovremo fare, ahinoi, stando qui, in Italia, ad assistere a questo spettacolo poco attraente di primarie, contestate già prima di farle a sinistra, che non si sa se si faranno a destra. La regione Lazio ostaggio di un assoluto disprezzo per le leggi, visto che non si votava finché non lo decideva la governatrice; dimissionatasi ma che non intendeva ragioni continuando a emanare provvedimenti. Si voterà a marzo, almeno è finita questa sceneggiata.

Assistiamo attoniti alla querelle sulla riforma della legge elettorale, che oggi si dice prevedrà un "premietto", domani un "premione", dopodomani niente e poi si ricomincia, in un estenuante gioco dell'oca che ci lascia con un grande amaro in bocca e con una constatazione altrettanto amara: questi non hanno capito niente.

Non hanno capito che la gente è stufa, non ne può più e lo sta già facendo sentire forte tramite il crescente consenso al Movimento 5 stelle e, purtroppo, all'astensionismo che raggiunge ormai valori fuori di ogni immaginazione.

Si torni alla politica vera, quella degli statisti che hanno realizzato la Repubblica. Quelli che avevano ideali e valori molto etici e poco materiali.

Non è un sogno impossibile da realizzare, non può essere una chimera. C'è ancora tanta gente seria in Italia, ma occorre che la si aggreghi e che si risolvano una volta per tutte i tanti equivoci di una nazione che vede una siringa costare dieci volte di più tra una regione ed un'altra o dove non pagare un biglietto è un vanto anziché una vergogna.

Bisognerebbe ricostruire dalle fondamenta la coscienza di quelli che oggi sono alle elementari, una nuova nazione multietnica del domani dove si possa provare a riparare i danni di una televisione commerciale che dal 1978 ad oggi ci ha trasformati in un popolo di individualisti, tesi al benessere effimero da conquistare ad oggi costo, anche portando la propria figlia dal califfo di turno. Incredibile!

Questo è il nostro primo problema, dovremo sperare ed agire, per un Parlamento prossimo dove non ci siano più nominati (succederà?) ma persone elette che abbiano a cuore il fatto che lì ci vanno per un lavoro difficile e non adatto ai "Cetto Laqualunque". Un Parlamento che dovrà avere una governabilità. Un Parlamento con gente seria, di qualunque colore politico sia, ma seria. Lo sappiamo che è come vincere alla lotteria, ma noi questo biglietto lo vogliamo comprare.

E chiediamo anche la grazia al Santo per vincerla la lotteria. Perché c'è bisogno di continuità di governo nel risanamento dei conti pubblici e c'è bisogno di un Governo politico che lo faccia. Troppi tecnici fanno male, tutti politici pure. Sceglieremmo senza esitazioni un mix delle espressioni migliori delle due categorie.

D'altronde Il Presidente Ciampi fu Presidente del Consiglio e poi Ministro dell'Economia in un Governo successivo e la buona memoria fa ricordare a tutti che le manovre finanziarie di quel periodo furono pesantissime per gli italiani. Ma non per questo Ciampi è un politico odiato. Anzi.

Seguiremo tutti con grande attenzione gli sviluppi della situazione politica di ormai apertissima campagna elettorale e lo faremo nel solco della tradizione della Cisl in tema di autonomia ma sapendo che l'astrazione a volte è foriera di nocumento. D'altronde le leggi vengono fatte in Parlamento e la nostra azione quotidiana di tutela, se ci si pensa, la esprimiamo spessissimo per modificare in meglio normative emanate dallo stesso. Quindi è evidente quanto possiamo essere obbligati dall'eccezionalità del momento ancora una volta a dire "I care".

L'Italia dell'immobilismo e dell'arroganza

D'altronde questa è l'Italia delle mille authorities, anche quella dei trasporti che non ha ancora visto la luce, vittima dei veti incrociati tar Pd, Pdl e Udc.

Quella dell'"antitrust" che, pur di garantire un'effimera quanto qualitativamente discutibile concorrenza, non esita a minare alla base le fondamenta economiche di imprese che rischiano di farci contare a migliaia gli esuberi. Impedisce le aggregazioni delle aziende che, invece, sarebbero l'unica soluzione per evitare pesanti diseconomie e fragilità, come nel caso del trasporto aereo. Che interviene a gamba tesa in processi di riforma che non le attengono come per il trasporto pubblico locale.

Questa è l'Italia che sopporta le azioni arroganti ed irresponsabili di associazioni datoriali quali l'Asstra e l'Anav che non rinnovano i Contratti da anni e che nessuno disturba.

L'Italia che si accorge che esiste il problema del Contratto della Mobilità non perché abbiamo scritto, parlato, fatto interviste, denunciato, fatto convegni, scioperato otto volte. No. Se ne accorgono tutti perché le persone che si buttano sotto una serranda della metropolitana pur di prendere il treno, hanno fatto capire a questi storditi che ci governano (anche quelli di prima) che il trasporto pubblico locale serve come l'aria che respiriamo!

Ma la cosa comica, se non fosse drammatica, è che il dibattito è subito partito non dal perché era successo, ma dal come cambiare la legge sugli scioperi.

Quella serranda chiusa sulla gente ha fatto molto più di otto scioperi nazionali.

E non è stato a caso che l'abbiamo messa sull'home page del nostro sito con un contatore alla rovescia che misurava l'inerzia del Governo nell'intervenire.

Vi assicuro che ha colpito i media, il Governo e anche la Commissione di Garanzia che tramite Twitter si lamentava del perché non la toglievamo, una volta convocati.

Internet e Twitter hanno fatto cento volte di più di scioperi e di comunicati stampa o di mille volantini.

Dobbiamo tenerne conto anche durante la nostra azione sui territori sia verso l'esterno che verso la nostra rete di attivisti e delegati. Oggi più che mai dobbiamo saper usare i nuovi mezzi di comunicazione.

La situazione contrattuale

Nell'ultimo periodo, dopo aver chiuso il primo pezzo del contratto della mobilità e presentato diverse piattaforme di rinnovo di ccnl in scadenza, abbiamo due aspetti critici emergenziali.

L'altro pezzo della mobilità, quello appunto del t.p.l., e la dichiarazione di esuberi di Alitalia.

Per il primo, come si sa dopo aver riaperto le trattative (finte) tramite la Commissione di Garanzia si è arrivati rapidamente alla dimostrazione dell'ennesimo bluff di Panettoni e soci. Noi siamo i primi a dire che occorre trovare soluzioni di maggiore produttività. Ma se le proposte datoriali sono talmente provocatorie da rappresentare il drappo rosso per farci caricare è evidente che le provocazioni vengono trattate per tali.

Abbiamo rotto e abbiamo avuto un primo incontro col Governo presente con due vice ministri.

Finalmente, dopo un anno dal suo insediamento, questo Governo è intervenuto. Non è accaduto per caso. Lo possiamo assicurare. Come è evidente che si può immaginare che grande azione diplomatica è stata svolta dalla Fit e dalla Cisl.

Il primo incontro ha avuto caratteristiche programmatiche importanti: se avranno conseguenza e concretezza. E abbiamo fiducia che ciò possa realizzarsi nel prosieguo degli incontri in cui, finalmente, dovrebbe fare la sua apparizione un soggetto troppo a lungo assente in questa vicenda, cioè le Regioni.

Per l'Alitalia occorre precisare che la dichiarazione di esuberi, con la recente richiesta di apertura di nuova cassa integrazione, da noi restituita al mittente, è intervenuta in una fase di crisi molto marcata dell'aviazione civile in Europa ma ancor di più in Italia.

L'ultimo fallimento, quello della Wind Jet, ha ricordato a tutti la situazione di fragilità "di un sistema che non fa sistema". Questo è un problema comune che attraversa tutti i comparti dove agiamo come Federazione ma nell'aviazione civile appare, se possibile, ancora più grave.

Negli aeroporti si registrano grandi difficoltà, con gravi problemi per gli handlers e per le società di catering oltre che per i bilanci delle società di gestione aeroportuale. Inoltre, abbiamo ancora vivo il ricordo dell'ultima disgrazia a Fiumicino. Purtroppo.

I vettori sono tutti in forti difficoltà economiche e, tra questi, Meridiana preoccupa moltissimo.

Quindi c'è una situazione di contesto di cui ci stiamo occupando molto, al di là dell'apertura o meno delle trattative per un contratto unico del trasporto aereo, perché i fondamentali economici sono assolutamente critici e non basta parlare di contratti per evadere il problema economico di un comparto che in Italia rischia di collassare, crollando insieme alla pseudo compagnia di bandiera che ci è rimasta.

Una compagnia che è uscita fortemente ridimensionata dal fallimento violento del 2009 ma che è un bene prezioso che dobbiamo tutti pensare a preservare, se non vogliamo far partire un domino micidiale che azzererebbe un intero sistema. Sia chiaro che, per quanto ci riguarda, nel rispetto dei ruoli, noi siamo per tenerla in piedi e non per affondarla di nuovo, l'Alitalia. Non abbiamo ancora chiaro se questo è un obiettivo dei nostri colleghi di altre sigle.

Il giorno prima dell'inizio delle trattative abbiamo detto come la pensavamo e lo abbiamo fatto tramite i media.

Non si può immaginare di riaprire altra cassa integrazione in una situazione di carenza di occupazione così deficitaria qual è quella del "mondo di Alitalia", dove ancora 3700 persone sono fuori. Figuriamoci. Abbiamo dichiarato la disponibilità a trovare soluzioni alternative e su questo stiamo lavorando e lavoreremo.

Certo, alcuni comportamenti che registriamo da parte di altri in questa vicenda, ci lasciano molto perplessi e contrariati, ma noi abbiamo chiaro qual è il nostro indirizzo di tutela dell'occupazione.

L'obiettivo è tenere. Perché una fase così difficile prima o poi passa e dovremo esserci in quel momento nelle migliori condizioni per poter sviluppare quello che oggi è costretto a regredire.

Esserci.
Ovunque si legifera e si contratta

Dovremo esserci. Esserci in tutti i posti di lavoro, quindi in tutte le aziende ed in tutti i punti dove si legifera e vi è interlocuzione e controparte. Sia essa istituzionale che datoriale.

Siamo impegnati a tutti i livelli in questo inizio di tornata congressuale che la Cisl ha fatto partire con il suo ultimo Consiglio Generale.

Una tornata che, come dicevamo all'inizio, ha degli indirizzi di forte trasformazione.

Noi in questa trasformazione dovremo riuscire a mantenere presidiati i nostri terminali categoriali pur nell'integrazione confederale territoriale. Esserci quindi.

Lo faremo tramite l'istituzione dei Presidi Territoriali strutturati. Con un percorso congressuale di piena legittimazione elettiva di chi sarà chiamato dai delegati che svolgeranno le assemblee congressuali territoriali a rappresentarli.

Abbiamo già avuto un'approfondita discussione con i segretari generali e con il Comitato Esecutivo rispetto a questo tema ed alle modifiche necessarie sia nello Statuto che nel suo Regolamento di attuazione.

Le modifiche che abbiamo presentato sono il prodotto della sintesi affinata dopo diverse riunioni e dopo le modifiche apportate dalla Cisl rispetto al nuovo Congresso.

Su quest'ultimo aspetto, ad esempio, nelle modifiche che il nostro Congresso dovrà approvare definitivamente, vi è un passaggio epocale, se pensiamo che ammettiamo nello statuto, che la nostra federazione può essere organizzata anche a livello interregionale.

Non è un passaggio banale e rappresenta un segnale molto importante di riorganizzazione che testimonia che questa non è di facciata.

Non stiamo facendo finta.

Ma al di là delle architetture, quello che non dobbiamo mai perdere di vista è il senso dell'obiettivo che, come Fit e come Cisl, dobbiamo centrare.

Semplicemente occorre che il tragitto di trasmissione tra livello politico e delegati nelle aziende e viceversa sia accorciato.

Da parte del sottoscritto, non ne ho fatto mai mistero, l'ideale per la Fit è la piena regionalizzazione dal punto di vista amministrativo, con presidi scaturenti dalle nuove regole congressuali in tutti i "campanili".

Purtuttavia, avendo dichiarato che la Fit manterrà il proprio posizionamento ovunque sia già presente, accompagnando la Cisl sul territorio, abbiamo intrapreso la strada che tutta l'Organizzazione conosce.

Ma ovunque sia possibile convenire con le rispettive Usr, una piena regionalizzazione, per come l'abbiamo concepita, dobbiamo realizzarla.

Ci sono grandi regioni che lo stanno facendo e vanno ringraziate per questo, avranno solo benefici per loro e per tutti noi.

Così come, fermo restando la titolarità ad organizzare la regione come ritiene il suo Consiglio Generale rispetto alle regole date, non credo che il vedere Presidi dipendenti da Fit Territoriali scaturenti dalla speculare unificazione di Ust, sia il modello migliore da perseguire.

Non lo penso perché semplicemente non si raggiunge così lo scopo di accorciare la comunicazione e l'interazione tra livelli politici e delegati aziendali.

A noi serve invece che questo ci sia, non tanto per problemi amministrativi, quanto perché la nostra politica ed il nostro agire a tutela delle possibilità di mantenere e sviluppare il lavoro, spesso si presta agli attacchi del populismo e della demagogia.

Occorre per questo avere una grande vicinanza e coesione.

Abbiamo un peso maggiore da portare nel Sindacato italiano. Spesso, troppo spesso, siamo quelli che devono portare la croce mentre gli altri, dopo, risolto il problema, cantano.

È un ruolo ingrato ma assolutamente, ineludibilmente, necessario per salvaguardare occupazione e giuste tutele.

Ci danno ragione sempre dopo. Il tempo ci dà sempre ragione. Pensiamoci ripercorrendo tutte le situazioni che abbiamo vissuto come Cisl e come Fit negli ultimi decenni e vedremo che è così.

Anche ora che ci assaltano le sedi, vigliaccamente, come gli squadristi nell'avvento del fascismo. Anche adesso abbiamo ragione noi e non loro.

Qualificare le nostre energie, innanzitutto umane

Concludiamo rimarcando il senso al quale l'agire di tutta la Federazione deve orientarsi, rappresentando esso l'indirizzo politico che vogliamo dare a questa tornata congressuale.

Dobbiamo tarare la presenza organizzativa in modo snello ed operativo sul territorio, recuperando risorse ed energie dagli aspetti burocratici, per dedicarli al front line nelle aziende. Facendo sintesi ed interfacciandosi nei Presidi che sono collegati ai livelli politici. Questi devono agire nei confronti dei Presidi come con dei clienti da soddisfare, non sudditi da governare magari con un po' di autoritarismo.

Queste semplici regole dovranno essere seguite perché le risorse sono sempre minori ma, appunto per questo, dovremo trovare il modo di continuare ad esserci. Ovunque il più possibile.

Dovremo esserci nelle aziende, dovremo esserci nelle regioni. Dovremo esserci a livello nazionale.

Dovremo esserci, sempre di più, negli organismi internazionali di Itf e Etf. Non dobbiamo pensare che ci siamo già. Non basta.

Sì, ci siamo già, ma ci siamo quasi per inerzia rispetto alle dotazioni che abbiamo ma che non sappiamo quanto ancora potremo avere. Pensiamo per esempio alle agibilità sindacali.

Noi dobbiamo attrezzarci per esserci di più e meglio. In Europa, con Parlamento e Governi, con le Regioni, con le Imprese, con le Associazioni datoriali, nella previdenza complementare, negli enti bilaterali.

Dovremo essere sempre i primi ad investire in formazione e per i giovani.

Esserci quando si tratta di organizzare manifestazioni ed iniziative sui temi politici e contrattuali che ci interessano. Come ad esempio per la iniziativa del 1° dicembre che, insieme alla Cisl e con Fps e Scuola, abbiamo organizzato per mettere a fuoco quanto sia stato deleterio il federalismo all'italiana prodotto dalla riforma del Titolo V e quanto sia essenziale trovare i rimedi a questa situazione.

Dovremo essere presenti e convinti nei percorsi di integrazione e lavoro comune con la Flaei e la Fistel per abituarci a lavorare sempre di più insieme.

La Fit Cisl è una delle testimonianze viventi che l'integrazione e la razionalizzazione tesa a creare maggiore massa critica sono cose realizzabili, non utopiche.

La Fit ci sarà e sarà in prima linea, a livello nazionale come, siamo certi, a livello regionale e territoriale.

Abbiamo bisogno l'uno dell'altro perché, oggi più che mai, nessuno si salva da solo.

Dovremo esserci e ci saremo.

Esserci sempre, esserci al meglio delle nostre possibilità e del nostro impegno.

Esserci per dare ai nostri associati le migliori chance ed il miglior domani possibile.

Stiamoci tutti, insieme.

I lavori del Consiglio generale della Fit-Cisl

Chianciano, 20-21 novembre 2012

Arrivederci a Chia, buon congresso a tutti, viva la Fit.

Si è concluso con questo augurio, scandito da Giovanni Luciano, segretario generale della Fit/Cisl il consiglio generale della Federazione dei trasporti tenutosi a Chianciano il 20 e 21 novembre. Un appuntamento di grande rilievo per l'insieme delle decisioni adottate, che da una lato disegnano il percorso congressuale, dall'altro tratteggiano un nuovo modello organizzativo, nel solco del più ampio progetto deciso dalla Cisl, di semplificazione territoriale e di aggregazione, che consentirà a tutte le strutture di essere più vicine ai lavoratori e alle imprese, snellendo al contempo le funzioni e migliorando l'incisività dell'azione sindacale nel suo complesso.

Il consiglio generale ha convocato il Congresso nazionale della Fit/Cisl per i giorni 7-8-9-10 maggio a Chia nei pressi di Cagliari, a conclusione della fase congressuale che interesserà i luoghi di lavoro, le Fit/presidi territoriali e le Fit regionali. Lo stesso Consiglio è stato chiamato ad approvare modifiche allo statuto e al suo regolamento di attuazione, ed ha approvato, quindi, il regolamento per l'elezione dei delegati al X congresso della Fit/Cisl, nonché il regolamento per lo svolgimento del congresso stesso e la composizione della commissione.

Un nutrito insieme di adempimenti e decisioni dalle quali prende il via una importante fase congressuale destinata a segnare nel profondo la vita e l'azione sindacale della Fit, di tutti gli iscritti, i quadri e i dirigenti.

Lungi dall'essere un appuntamento di routine questo consiglio generale ha voluto dimostrare, nel corso del dibattito una piena e convinta adesione alle scelte tracciate dalla segreteria nazionale, in armonia con le decisioni assunte dalla Cisl. Scaturirà dal Congresso un assetto più moderno e flessibile della Fit, sempre più in grado di rispondere con efficacia alle imponenti sfide che attendono il mondo del lavoro, in una fase cruciale della storia italiana, contrassegnata da una lunga quanto aspra crisi economica destinata a ripercuotersi sugli assetti socio-produttivi del Paese,

con effetti che è ancora assai arduo valutare.

La Cisl e la Fit hanno voluto modificare i loro assetti organizzativi per fronteggiare al meglio con strumenti innovativi questa stagione, nella quale lavoratori e sindacati dovranno giuocare una partita decisiva per i giovani, il futuro del Paese e delle nuove generazioni.

Il Consiglio generale si era aperto con l'incisiva relazione del segretario generale della Fit Giovanni Luciano, cui è toccato il compito di tenere insieme una riflessione politica sulla stagione che stiamo vivendo, segnata da tensioni molto forti sia tra i partiti, sia all'interno degli stessi. Un assetto istituzionale fragile sempre più scosso dall'onda crescente di un populismo che mira a far presa con facili slogan gridati, ma altrettanto privo di risposte concrete e una marcata disaffezione dei cittadini dalla cosa pubblica, plasticamente evidenziata da un astensionismo preoccupante come quello registrato nelle recenti elezioni regionali siciliane e quello stimato da tutti i centri demoscopici per le prossime elezioni politiche. Uno sguardo d'insieme quello offerto da Giovanni Luciano capace di cogliere le priorità dell'attuale azione sindacale, spesa con grandi energie tra la vertenza del trasporto pubblico locale che mette insieme sia l'assai sofferto rinnovo contrattuale, sia un moderno e stabile assetto del settore, capace di rispondere allo stato di crisi che contrassegna troppe aziende e mette a repentaglio occupazione e servizi, con il ricorso alla cassa integrazione nelle situazioni più esposte. Altro passaggio qualificante ha riguardato il trasporto aereo e la delicata partita dell'Alitalia che dovrà essere affrontata con decisione, senza ricorrere ad un ulteriore inaccettabile ritorno alla cassa integrazione, del tutto improponibile dopo gli onerosi sacrifici sostenuti dai lavoratori per mantenere in vita la più grande compagnia aerea italiana, le cui sorti restano inscindibilmente legate all'intero assetto del comparto aereo italiano, che rischia per la sua nota fragilità di essere travolto dalla crisi, da un effetto domino, se non si interviene nell'immediato con adeguate misure capaci di favorire un rilancio industriale sia negli aeroporti, sia negli enti di controllo e sicurezza. Una relazione asciutta imperniata tanto sulle politiche sindacali e sulle molteplici necessità che investono la federazione, quanto sulle scelte organizzative e gli appuntamenti congressuali, capace di evidenziare la stretta correlazione tra disegno interno e incisività delle scelte, tutela del lavoro, dell'occupazione, salvaguardia intelligente dei diritti, moderna progettualità.

Il dibattito che ne è scaturito ha offerto la possibilità a numerosi dirigenti della Fit di precisare i confini della propria azione nelle regioni, nelle imprese, come nei territori, lasciando emergere il tratto comune, unanimemente condiviso di operare una trasformazione interna al fine di essere presenti in modo ancor più dinamico e pressante tra i gli iscritti, le maestranze e nelle politiche del lavoro ad ogni livello.

Il patto federativo tra i lavoratori Cisl delle reti

La giornata conclusiva del consiglio generale, dopo l'approvazione di tutte le delibere già illustrate e gli adempimenti pre-congressuali, è stata caratterizzata dagli interventi di Carlo De Masi e Vitantonio Vitale, segretari generali rispettivamente della Flaei e della Fistel, le due federazioni che con la Fit hanno dato vita ad un "patto federativo delle reti" destinato a consolidarsi sempre più, di pari passo con gli indirizzi adottati dalla Cisl.

Il primo ha voluto sottolineare il ruolo strategico delle tre federazioni in un moderno contesto industriale, la loro capacità di operare per la crescita, favorendo il rilancio occupazionale, l'innovazione, il protagonismo del sindacato, con una efficacia determinante per le politiche della partecipazione. Il secondo ha toccato i temi di un nuovo associazionismo, l'importanza di coinvolgerne gli addetti, ad esempio quelli dei call center che operano in modo signi-

ficativo in tutte le aziende grandi e piccole tanto dei trasporti, quanto dell'energia. Un esempio di immediata possibile collaborazione che lascia intravedere scenari ben più significativi sui quali le tre federazioni potranno operare insieme, rafforzando il ruolo del sindacato e sostenendo al meglio le iniziative.

E' toccato, infine, al segretario confederale Paolo Mezzio, nella sua veste di responsabile organizzativo, far risaltare i motivi che sono alla base delle decisioni della Cisl di dar vita ad un modello funzionale più semplice , immediatamente efficace sia per le strutture orizzontali, sia per le categorie. Una visione lungimirante richiamata con toni vibranti in grado di trasmettere alla platea quell'entusiasmo che tutti dobbiamo riscoprire nella nostra attività sindacale. Una Cisl capace di guidare il cambiamento, pronta a mettersi in giuoco, senza resistenze o conservatorismi, consapevole che l'attendono scelte complesse, onerose, le sole tuttavia in grado di trasformare gli scenari e di innescare modelli socio-produttivi favorevoli ai lavoratori, a politiche di nuova buona occupazione, ai giovani, soprattutto nell'afasia della politica, nel declino dei partiti, tra i venti di un protestarismo velleitario e di un populismo pericoloso per gli effetti destabilizzanti che potrebbe produrre, gettando ombre anche sui corpi intermedi e sulla loro azione propositiva.

Il Consiglio generale della Fit/Cisl nel documento conclusivo ha sottolineato l'esigenza di impiegare bene per la tutela del lavoro le modeste risorse disponibili. Ha richiamato la necessità di una visione solidale ed equa della società, attraverso il ritorno al primato del bene comune rispetto agli interessi corporativi. Ha voluto ribadire l'impegno a favore delle donne, contrastando il fenomeno crescente della violenza di cui sono vittime, con testimonianze e azioni più incisive sui posti di lavoro. Ha espresso l'unanime condivisione per la sottoscrizione da parte della Cisl dell'accordo sulla produttività raggiunto tra le parti sociali, censurando l'atteggiamento della Cgil, una volta di più chiusa in un vetero conservatorismo politico ideologico dai connotati dichiaratamente faziosi. Una valutazione positiva dell'accordo, suffragata dal fatto che vi trovano posto tra le altre idee guida della Cisl come la preservazione del contratto nazionale, il rafforzamento del secondo livello contrattuale, la detassazione del salario di produttività. Il Consiglio generale ha richiamato, per quanto concerne le aree contrattuali della federazione, la necessità di definire il negoziato della seconda parte del contratto della mobilità relativa al TPL, auspicando che l'intervento del Governo e delle Regioni favorisca gli accordi e dia vita a coerenti concrete azioni di rilancio strutturale del settore. Indirizzi analoghi sono stati espressi riguardo la vertenza Alitalia, mentre ha ribadito la netta contrarietà alle disposizioni del ministero dei Trasporti relative al recupero degli aumenti contrattuali erogati dalle autorità portuali in costanza di blocco della contrattazione nel pubblico impiego.

Il Consiglio generale ha espressamente ribadito la piena approvazione del progetto di riorganizzazione interna della federazione, sottolineando come le modifiche statutarie e regolamentari proposte al prossimo Congresso nazionale si muovono nella logica di un un potenziamento della presenza capillare della Fit nei luoghi di lavoro, per mettere in contatto strutture di base con i livelli di decisione politica dei territori, nel pieno rispetto delle norme statutarie. Il Consiglio generale infine ha rimarcato la propria condivisione del percorso federativo con Flaei e Fistel, dando mandato alla segreteria nazionale di favorire una crescente collaborazione in un percorso di integrazione e lavoro comune.

Un appuntamento, a ben guardare, intenso, costellato di novità, destinato a lasciare il segno nella storia della Fit, non più come uno dei tanti sofferti passaggi che ne hanno scandito la cronaca per anni o meglio per decenni, bensì come dimostrazione di una federazione unita coesa e determinata a diventare sempre più protagonista in positivo sulla scena sindacale e delle politiche per il lavoro.

Le conclusioni del Consiglio Generale di Chianciano

Il Consiglio Generale della Fit Cisl Nazionale, convocato a Chianciano nei giorni 20 e 21 novembre 2012, udita la relazione del Segretario Generale Giovanni Luciano e le conclusioni del Segretario Organizzativo Cisl Paolo Mezzio, le condivide e ne approva i contenuti, apprezzando altresì gli interventi di saluto di Carlo De Masi e Vitantonio Vitale e recependo i vari contributi emersi dal dibattito.

In particolare, il CG esprime preoccupazione per la situazione economica e sociale del Paese e riafferma l'esigenza di un'azione sindacale responsabile che miri alla tutela del lavoro insieme a quella dei diritti, nella consapevolezza che le risorse in campo vanno continuamente riducendosi e che sarà sempre più necessario impiegare bene le poche disponibili.

Sul fronte politico, il CG auspica una pari assunzione di responsabilità con un ritorno alla politica vera che si occupi molto meno degli interessi di parte e molto più dei problemi dei cittadini, in una visione solidaristica e di equità sociale, anche per scongiurare, nella imminente tornata elettorale per il rinnovo del Parlamento, il rischio di una deriva populistica insieme a un diffuso astensionismo.

In questa società, che la crisi rende sempre più devastata, sta venendo meno il rispetto dei valori fondanti della nostra Costituzione quali la tutela della persona e del lavoro. Il CG condivide la necessità, evidenziata dal Coordinamento Donne, di promuovere azioni positive volte a com-

battere il fenomeno, sempre più crescente nel nostro paese, della violenza contro le donne, attuando, anche sui posti di lavoro, una politica contrattuale più incisiva per la tutela e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il CG condivide la sottoscrizione, ad opera della Cisl, dell'accordo interconfederale sulla produttività e stigmatizza l'atteggiamento della Cgil, ancora una volta ostativo per ragioni pregiudiziali di natura politico/ideologica oltre che di faziosa convenienza, che sembrerebbe nuovamente orientata ad autoescludersi dalla conclusione di un negoziato al quale aveva attivamente partecipato. L'accordo è da valutare positivamente poiché si muove nel solco dell'idea Cisl di contrattazione in quanto preserva la funzione del contratto nazionale, rafforza la contrattazione di secondo livello e reintroduce la detassazione del salario di produttività.

In merito alle vertenze in atto, che riguardano le aree contrattuali della Federazione, il CG auspica una celere definizione dei negoziati in corso e ritiene ormai superato ogni limite di sopportazione sul ritardo del rinnovo contrattuale della seconda parte del Contratto della Mobilità, quella relativa al Trasporto Pubblico Locale. Dopo otto scioperi nazionali ed in vista di quello, annunciato, senza le fasce di garanzie e con la manifestazione nazionale a Roma, finalmente si è materializzato il livello istituzionale con il trasferimento della trattativa contrattuale presso il Ministero del Lavoro ed alla presenza del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. Il CG auspica che l'intervento del Governo, che dovrà vedere coinvolte anche le Regioni, possa dare, finalmente, la spallata finale alle inaccettabili resistenze delle associazioni datoriali ed avviare una seria riorganizzazione del settore.

La crisi che investe tutto il settore del trasporto aereo, comprese le connesse attività di terra, desta grandissima preoccupazione ed il CG approva la decisione assunta dalla Federazione circa l'opposizione a nuove procedure di cassa integrazione in Alitalia e la conseguente proposta di ricercare soluzioni alternative.

Il CG manifesta la propria contrarietà nei confronti di quanto disposto con ordinanza del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti verso le Autorità Portuali, circa il recupero degli aumenti contrattuali, sia di I° che di II° livello, erogati ai lavoratori in costanza di blocco della contrattazione nel pubblico impiego, applicando così di fatto le disposizioni del DL 78/10. Il CG esorta il Governo a trovare una soluzione a tale problema nell'ambito del processo di riforma della Legge 84/94 in discussione alla Commissione Trasporti della Camera; ciò al fine di scongiurare l'insorgenza di una gravissimo conflitto sociale nell'intero settore della portualità.

Sul versante organizzativo, il CG esprime la piena approvazione del progetto di riorganizzazione interna della Federazione, nel quadro della più generale revisione interna dei livelli orizzontali della Cisl, con l'obiettivo di conseguire una maggiore efficacia della politica sindacale e del proselitismo e della tenuta della sostenibilità e dell'efficienza finanziaria ed operativa ai diversi livelli dell'organizzazione.

In particolare, le modifiche statutarie e regolamentari proposte al prossimo Congresso Nazionale per l'approvazione, con l'istituzione dei Presidi territoriali strutturati su base elettiva, si muovono nell'ottica di rafforzare la presenza capillare della Fit nei luoghi di lavoro accorciando la filiera burocratica interna per mettere in contatto diretto le strutture di base con i livelli di decisione politica nei territori. Tutto ciò nel pieno rispetto delle norme statutarie in ordine alla condivisione dei percorsi di riorganizzazione interna con i livelli territoriali della Cisl.

Sul versante dell'aggregazione categoriale con Flaei e Fistel per la futura creazione di una "federazioni delle reti", il CG dà mandato alla Segreteria Nazionale per una sempre maggiore collaborazione fattiva in un percorso di integrazione e lavoro comune.

Infine il CG sollecita una massiccia partecipazione di tutte le strutture territoriali alla iniziativa organizzata per 1° dicembre insieme alla Cisl e con Fps e Scuola, per mettere a fuoco quanto sia stato deleterio il federalismo all'italiana prodotto dalla riforma del Titolo V e quanto sia essenziale trovare i rimedi a questa situazione.

Approvato all'unanimità

Produttività
Accordo tra le parti sociali

Una nota di Raffaele Bonanni a tutte le strutture sindacali della Cisl

Il negoziato tra le parti sociali sulla produttività si è concluso.

Dopo l' incontro svoltosi giovedì 8 novembre durante il quale la trattativa aveva permesso di risolvere le questioni aperte per la definizione dell'accordo, nella serata di ieri è arrivato un testo conclusivo pienamente in linea con quanto definito nella trattativa che rende possibile ora alla Cisl la firma dell'Accordo.

Va rilevato nella parte finale del negoziato sono state assunte da parte della Cgil delle posizioni oggettivamente ostative ad una conclusione positiva dell'accordo, sia con l'inopinata riapertura di questioni già definite e formalizzate in precedenti incontri sia introducendo in modo pregiudiziale la questione-metalmeccanici, che con tutta evidenza non poteva essere risolta in questa trattativa che riguardava l'insieme dei settori e verteva su una tematica, la produttività e la detassazione dei salari oggettivamente diversa e non collegabile.

Sulla base di queste considerazione è molto probabile che la Cgil, come successo in altre occasioni si autoescluda dalla conclusione di un negoziato al quale peraltro ha attivamente partecipato, denunciando strumentalmente nel contempo l'accordo separato.

In sintesi l'Accordo sulla produttività contiene una Premessa nella quale le parti firmatarie intendono definire in piena autonomia le modalità di svolgimento della contrattazione collettiva, in particolare per quanto riguarda il secondo livello di contrattazione e richiedono al Governo di rendere strutturale la detassazione con aliquota del 10% sui salari di produttività e lo sgravio contributivo del 5% alfine di incentivare la contrattazione di secondo livello. La detassazione andrebbe incrementata allargando la platea dei beneficiari da 30.000 a 40.000 euro di reddito.

L'intesa si articola, poi, nei seguenti punti:

1 In materia di produttività è necessario innanzitutto l'impegno di tutti a partire dal Governo per migliorare la produttività di sistema: infrastrutture, energia, scuola e formazione, innovazione e ricerca, semplificazione burocratica e istituzionale. E' necessario altresì ridurre la tassazione su lavoro ed imprese, per favorire gli investimenti e la crescita.

2 Per quanto riguarda le relazioni sindacali e contrattazione collettiva l'intesa punta a rafforzare la contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale) prevedendo l'applicazione dei principi dell' Accordo del 28 giugno nel rinnovo dei contratti nazionali di lavoro, attraverso in particolare una chiara delega alla contrattazione decentrata delle materie e delle modalità che incidono positivamente sulla produttività quali gli istituti contrattuali che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. L'intesa stabilisce che i contratti di lavoro siano rinnovati entro le scadenze previste, in gran parte entro il 31.12.2012

I contratti Collettivi nazionali con l'obiettivo di tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni verranno rinnovati per la parte economica entro i limiti previsti dai principi vigenti (formulazione che si riferisce senza citarlo all'indicatore previsionale d'inflazione IPCA), tenendo conto delle tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo internazionale degli andamenti specifici del settore.

I contratti collettivi nazionali possono decidere che una quota degli aumenti contrattuali sia destinata all'incremento del salario di produttività definito dalla contrattazione di secondo livello. Tuttavia qualora non vi fosse o laddove venisse meno la contrattazione di secondo livello tale quota resterebbe parte integrante dei

trattamenti comuni a tutti lavoratori definiti dal CCNL.

3 Rappresentanza: piena applicazione dell'accordo del 28 giugno 2011 definendo entro il 31.12.2012 un regolamento sulla misurazione della rappresentanza, la disciplina delle Rsu, l' effettività delle intese sottoscritte, il rispetto delle clausole di tregua sindacale, di prevenzione e risoluzione delle controversie collettive, eventuali meccanismi sanzionatori sulle organizzazioni inadempienti.

4 Partecipazione dei lavoratori: si richiede al Governo l'esame preventivo con le parti sociali dei decreti legislativi attuativi della delega sulla partecipazione dei lavoratori.

5 Rafforzamento della Formazione, in funzione di una maggiore occupabilità delle persone e incentivazione del welfare contrattuale.

6 Mercato del lavoro e misure di solidarietà intergenerazionale: si prevede di favorire la ricollocazione dei lavoratori cassaintegrati e disoccupati e il part-time per i lavoratori anziani, richiedendo adeguata copertura contributiva e ove possibile l' assunzione in parallelo di giovani.

7 Contrattazione collettiva per la produttività: le parti richiedono che la contrattazione collettiva possa esercitarsi con maggiore autonomia anche su materie oggi regolate in via esclusiva dalla legge, quali l'equivalenza delle mansioni e l'integrazione delle competenze la ridefinizione dei sistemi di orari, la compatibilità dell'impiego delle nuove tecnologie con la tutela dei diritti dei lavoratori, auspicando una coerente evoluzione legislativa.

La Cisl da una valutazione positiva dell'Accordo in quanto:

preserva in modo sostanziale la funzione del contratto nazionale, in particolare ribadendo in modo esplicito nel testo l'obiettivo di tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

La dinamica delle retribuzioni dei contratti collettivi nazionali continua ad essere regolata entro i limiti fissati dai principi vigenti, cioè dall'IPCA.

Vengono introdotti riferimenti al contesto economico ed occupazionale, al raffronto competitivo internazionale e all'andamento del settore che saranno oggetto di esame congiunto nelle trattative contrattuali.

L'intesa dice esplicitamente che i contratti collettivi attualmente in discussione vanno conclusi entro le scadenze, in gran parte dei casi entro il 31.12.2012.

Con questo Accordo, quindi, non viene in alcun modo sminuito il ruolo del Contratto Nazionale e l'impegno assunto dalle parti datoriali per la conclusione dei contratti nazionali alle scadenze previste rappresenta un fatto importantissimo per tutelare i redditi di milioni di lavoratori. rafforza consistentemente la contrattazione di secondo livello introducendo una nuova opportunità che i contratti nazionali possano definire che una quota degli aumenti sia destinata al salario di produttività negli accordi di secondo livello. Nel caso non vi fosse o dovesse venir meno la contrattazione di secondo livello tale quota resta parte integrante dei trattamenti definiti per i lavoratori dal contratto nazionale. L'obiettivo di questa misura è di rendere possibile la contrattazione di secondo livello per un numero sempre maggiore di lavoratori che in questo modo potranno avere un incremento dei salari anche per effetto della detassazione del 10%.

Con l'Accordo intesa viene definitivamente acquisito lo stanziamento previsto nella legge di stabilità per la detassazione dei salari di produttività per il 2013 e 2014 e soprattutto il fatto che esso possa andare in vigore fin dal 1°gennaio 2013 , con un valore maggiore del 2012 ed evitando lunghi periodi scoperti come è avvenuto nel recente passato. L'Accordo permetterà altresì di porre con maggiore forza al Governo la necessità di recuperare le risorse (250 ml euro) che inopitamente nel corso del dibattito parlamentare sono state sottratte allo stanziamento per la detassazione dei salari si produttività.in materia di rappresentanza dà piena applicazione a quanto stabilito nell'Accordo del 28 giugno prevedendo un arco di tempo brevissimo (entri il 31.12.2012) per regolamentare la misurazione della rappresentanza stessa e tutti gli altri aspetti relativi ad Rsu , effettività ed esigibilità dei contratti, clausole di tregua, prevenzione e risoluzione delle controversie, eventuali sanzioni per le organizzazioni inadempienti. Quindi è del tutto fuori luogo parlare di reticenza nel dare attuazione all'intesa del 28 giugno, che al contrario da questo accordo viene ulteriormente valorizzata per arrivare finalmente a definire per via pattizia, e non per imposizione legislativa, le regole che tutti dovranno rispettare nelle relazioni sindacali.

LAVORO PUBBLICO
LAVORO SOCIALE
servizi e bene comune

Giuliano Amato
Il Paese tra crisi economica e crisi etica
Ripartire dal Bene Comune

Mauro Magatti
Servizi, comunità, capitale sociale
La Politica e il sociale: un modello per il buon governo

Luca Antonini
Raddrizzare l'albero storto
Il federalismo all'italiana

Conclude
Raffaele Bonanni
Segretario Generale CISL

Intervengono
Giovanni Faverin
Francesco Scrima
Giovanni Luciano

1° dicembre 2012 ore **10:00**
Teatro Brancaccio
Via Merulana 244 - Roma

CISL
FP - SCUOLA - FIT

Mauro Carletti

Il Trasporto Aereo

Nelle turbolenze del mercato globale

Il nostro tempo è caratterizzato dalla rapidità e dalla profondità delle trasformazioni che attraversano, in modo inarrestabile ed irreversibile, il mondo dell'economia, del lavoro e la stessa società, cambiamenti sospinti dalle innovazioni tecnologiche, dalla loro crescente diffusione e dall'accessibilità dei mercati finanziari nella new economy.

La liberalizzazione dei mercati e dei flussi di capitali, le innovazioni nei prodotti e nei processi industriali, la concorrenza internazionale, la facilità per le imprese di trasferire i sistemi di produzione da un Paese all'altro, favoriscono e accentuano la globalizzazione dell'economia.

Ma i benefici derivanti dal superamento dei mercati nazionali e dalla più elevata produttività dei capitali e del lavoro si dirigono principalmente, se non esclusivamente, verso i detentori dei capitali a scapito del lavoro, provocando uno spostamento squilibrato del reddito "dal salario al profitto", allargandone il divario in maniera crescente.

La globalizzazione è portatrice di straordinarie opportunità di sviluppo ma anche di grandi rischi sociali, accentuando differenze, disuguaglianze e iniquità nella distribuzione delle risorse e nell'accesso alle opportunità.

In questo contesto è coinvolto anche il trasporto aereo influenzato dalle continue disarticolazioni e riaggregazioni degli assetti delle imprese, nuove alleanze, partnership, joint venture, fusioni fra aziende, outsourcing e delocalizzazioni produttive che modificano velocemente i ruoli e gli attori nel mercato economico e produttivo.

La crisi finanziaria sta mettendo allo scoperto non solo l'insufficienza strutturale della finanza e dell'economia, ma sta facendo emergere anche la debolezza dei sistemi sociali e la gracilità dei diversi gruppi dirigenti.

Nel settore del trasporto aereo, la conseguente e graduale fine dei monopoli in ogni campo, oltre ai vettori aerei, sta materializzando, sempre secondo i principi Del liberismo, la trasformazione delle società aeroportuali e degli aeroporti.

Una vorticosa, perentoria e non regolamentata modernizzazione del settore sta travolgendo e costringendo lavoratori e forze sociali a vivere il lavoro non più come un punto fermo sempre uguale e statico nella forma e nella sicurezza, bensì come un motivo d'incertezza, seppur di evoluzione.

L'estrema fragilità del sistema, impone oggi più che mai strumenti nuovi e più efficaci perché ormai nessuna realtà, anche la più solida, è completamente al riparo da possibili crisi e ristrutturazioni.

Ne sono la riprova i fallimenti di molteplici compagnie aeree, Swissair, Alitalia, Olympic Airlines, Malev, Spanair, Ocean Airlines, il drastico ridimensionamento della Japan Airlines, di Air Seychelles, le cure di ristrutturazioni annunciate dai grandi gruppi quali Iberia-british Airways, Air France-KLM, SAS e tanti altri. Cure fortemente dolorose che prevedono interventi mirati al riequilibrio finanziario, al recupero dei costi generali, comprensivi del costo del lavoro. Dal recupero di produttività, alla riduzione dei debiti contratti e alla produzione di squilibri occupazionali che tradotti, si evidenziano in un'imponente e cospicua perdita di posti di lavoro.

Lo scenario sul versante dell'economia del trasporto aereo in Italia, preso atto dei fallimenti delle numerose compagnie aree che operavano sul nostro territorio, Alitalia Linnee Areee Italiane, Volare, Air Europe, My Air, Air Sicilia, Sky Europe, Avianova, Azzurra Air, Alpi Eagles, Livingston e in ultimo Wind Jet, non lascia presagire nulla di buono. E risulta essere particolarmente condizionato da fattori esogeni, dall'insussistenza di norme legislative atte a garantire regole e corretta competitività di sistema, e oppresso dalle stringenti disposizioni comunitarie in materia.

Infrastrutture e trasporti dovrebbero rappresentare uno tra i più efficaci volani della crescita del Paese e del benessere sociale, ma al momento appaiono per le Istituzioni Italiane, più un vincolo negativo.

Le carenze di una politica unitaria, coordinata dei trasporti, causata dall'accantonamento della programmazione nazionale e regionale, impediscono l'indispensabile riequilibrio modale per assicurare una più alta produttività di sistema. L'assenza di azioni mirate e di un'oculata politica nel trasporto aereo, non solo non ha favorito il consolidamento dei vettori nazionali, ma ha generato la frammentazione del mercato di cui hanno beneficiato solamente i concorrenti europei e le low cost.

La stessa Alitalia Cai, ereditando una realtà di sistema che ha visto il costante ridimensionamento del presidio del mercato dei voli intercontinentali, gli unici ancora relativamente poco esposti alla concorrenza delle low cost, si trova costretta a competere in un segmento di business sempre più difficile, i cui margini di profitto si stanno costantemente assottigliando.

Il sistema degli aeroporti italiani, pur essendo un sistema diffuso, vive le stesse drammaticità. E nel suo complesso risulta essere un sistema in grande difficoltà per effetto della scarsa accessibilità intermodale con la rete ferroviaria/metropolitana e stradale, non in grado di sostenere adeguatamente le future potenzialità di sviluppo del traffico aereo che si attestano da 130 milioni nel 2008 ad una stima pari a 230 milioni di passeggeri nel 2020/2025.

In sostanza, la disattenzione dell'Esecutivo del Paese, del Ministro dei Trasporti, delle Istituzioni ai vari livelli e dei partiti politici, pregiudicano la tenuta stessa del trasporto aereo Italiano e dell'intero sistema aeroportuale. Il dibattito politico, non può essere esclusivamente incentrato sulle politiche di rigore e contenimento delle spese, ma necessita delle individuazioni di soluzioni e di misure di politica attiva per il lavoro e per il rilancio di un'economia soffocata e stagnante.

Il trasporto aereo e i trasporti in generale, hanno bisogno di interventi attivi in favore della crescita. L'esecutivo del Paese deve risolvere in fretta la questione della sovrapposizione delle competenze tra Stato e regioni, e dotarsi di una cabina di regia volta a favorire la progettualità di una politica unitaria nei trasporti e attraverso la via legislativa, ridefinire ruoli e responsabilità di enti e authority, migliorare i sistemi di sicurezza, ristrutturare il piano degli aeroporti, ridefinire i requisiti di sistema quale condizione per assicurare funzionalità e qualità alla mobilità dei passeggeri e delle merci.

Un punto di vista contro corrente

Alitalia è sana ma per sopravvivere deve investire sul lungo raggio

Nel 2008 l'Alitalia Linee aeree italiane collassa e nasce Alitalia Compagnia Aerea Italiana S.p.A. (CAI). Il nuovo vettore ha l'obiettivo di rilanciare un'azienda considerata strategica per l'economia del Paese. A quattro anni di distanza si sentono ancora le ferite di un piano di ristrutturazione che ha mandato in cassa integrazione migliaia di dipendenti (passati da circa 22mila agli attuali 14mila) e che a tutt'oggi non ha raggiunto i suoi obiettivi di crescita. Facciamo il punto della situazione con **Francesco Persi**, Coordinatore nazionale Trasporto Aereo della Fit-Cisl.

Diversi quotidiani nazionali hanno recentemente affermato che la nuova Alitalia non ha mai decollato e che la compagnia non è competitiva sul mercato globale. E' anche la sua opinione?

No. Tenendo conto dei suoi concorrenti principali - quali Air France, Lufthansa, e British Airways - credo che l'Alitalia sia la migliore compagnia d'Europa in termini organizzativi e di capacità operativa. Basti pensare che possiede la flotta aerea più giovane. Un altro vantaggio competitivo consiste nel fatto che il costo del personale è il più basso in assoluto tra i vettori che ho citato. Le faccio un esempio per capirci: circa il 50% dello stipendio di un pilota Alitalia è fisso mentre il restante dipende dall'attività lavorativa effettivamente svolta, ovviamente nel rispetto della normativa sui limiti di impiego.

A leggere le notizie che circolano sulla stampa lei va controcorrente.

Per quanto mi consta la compagnia sta bene. Alitalia ha chiuso il terzo trimestre con un attivo operativo di circa 50 milioni e un attivo netto di 22 milioni. Certo, ci sono problemi di liquidità e l'azienda chiuderà l'anno con un passivo che si aggira tra 150 e 170 milioni. Perciò capisco che ci sia una percezione negativa. Ma la percezione negativa non risolve nulla. Ribadisco: Alitalia è competitiva. Il problema vero è stabilire cosa vuole fare la proprietà. Innanzitutto sono necessari nuovi investimenti. Se coloro che nel 2008 sono stati chiamati "capitani coraggiosi" non vogliono più fare questo mestiere lo dicano apertamente. Però, visto che finora ci hanno messo i soldi, è nel loro interesse andare avanti.

Quali sono le scelte strategiche che Alitalia dovrebbe compiere per rientrare dal passivo di bilancio?

Per prima cosa è necessaria una ricapitalizzazione della società. Poi, vanno acquistate macchine per il lungo raggio perché in questo momento è su questo tipo di voli che si fanno gli affari migliori. Lei consideri che attualmente Alitalia ha 120 aeromobili per il traffico domestico e solo 22 per quello intercontinentale, mentre Air France–Klm ha quasi 200 macchine per il lungo raggio.

Praticamente non c'è competizione. Insomma se Alitalia continua a concentrare il suo fatturato sul medio raggio significa che vuole concorrere con le compagnie low-cost e i treni ad alta velocità. Una battaglia persa in partenza. In terzo luogo, va ridiscussa l'alleanza con Air France perché a mio giudizio è eccessivamente stringente. Alitalia deve ottenere più autonomia e ciò significa aprire nuove rotte. Il fatto che Ragnetti (amministratore delegato Alitalia ndr) vada in giro per il mondo a cercare clienti anziché aspettarli a braccia conserte è un fatto positivo. E dato che il baricentro dell'economia mondiale si sta spostando verso est è lì che dobbiamo sviluppare il mercato. Sembra che timidamente Alitalia stia iniziando a muoversi in questa direzione. Staremo a vedere.

Quando lei parla di ridiscutere l'alleanza con Air France cosa intende dire con precisione?

Intanto che un paese a vocazione turistica come il nostro e in cui si muovono circa 148 milioni di passeggeri all'anno non avere una compagnia nazionale sarebbe un delitto. E sarebbe un delitto non tanto per amor di patria ma per precisi interessi economici. Le faccio un esempio. Tra poco circa 300 milioni di cinesi avranno la nostra stessa capacità di spesa. Se nel 2008 Alitalia fosse stata ceduta ad Air France dove pensa che sarebbero stati indirizzati questi potenziali turisti? A Roma o a Parigi? Resta il fatto che Air France detiene oggi il 25% delle quote di Alitalia. Ma dentro questa alleanza dobbiamo stare con la schiena dritta. Il che molto semplicemente significa decidere i collegamenti in base agli interessi aziendali e del sistema paese.

Recentemente Alitalia ha chiesto l'apertura di un tavolo per la cassa integrazione di 690 dipendenti. Per la precisione 300 assistenti di volo, 90 addetti alla manutenzione e 200 impiegati. A che punto è la trattativa?

Le organizzazioni sindacali si sono dichiarate nettamente contrarie e sostanzialmente l'azienda ha fatto retromarcia. Noi siamo convinti che le economie vadano fatte all'interno del piano industriale che ci ha presentato l'azienda un mese fa. Un piano ancora in progress e in cui possono essere individuate le voci per l'abbattimento di 30 milioni di costi. Cifra che corrispondeva alle intenzioni di risparmio con la cassa integrazione di 690 dipendenti. Allo stesso modo siamo contrari a riduzioni del costo del lavoro. Sia perché come le ho accennato in Alitalia è fortemente competitivo, sia perché è una scorciatoia che genera disaffezione verso il vettore e fa scappare le migliori professionalità. Al momento registriamo un'altissima produttività del personale navigante e di terra. Produttività che va tutelata e non depressa con riduzioni in busta paga.

Un quotidiano nazionale ha riportato la notizia secondo cui i dirigenti Alitalia stanno per incassare 36 milioni di euro come premio di risultato. La compagnia ha smentito ma si è rifiutata di fornire documenti ufficiali. Cosa pensa di questa vicenda?

Penso che se fosse vera sarebbe risolto il problema di dove andare a prendere i 30 milioni che Alitalia cerca per sanare i conti. Penso anche che se davvero stessero così le cose il rapporto di trasparenza con le organizzazioni sindacali subirebbe una battuta di arresto. Noi vogliamo partecipare alle scelte strategiche di Alitalia e vogliamo contribuire al suo rilancio. Ma c'è bisogno di una controparte leale. E in questo momento premiare la dirigenza Alitalia con prebende milionarie sarebbe una scorrettezza inaccettabile.

Entro fine anno il Ministro Passera dovrebbe definitivamente varare il Piano nazionale degli Aeroporti, peraltro già largamente anticipato dalla stampa. Ovviamente questa scadenza è molto importante per Alitalia. Per la Fit-Cisl qual è il fattore strategico di questo Piano?

Si tratta di una riorganizzazione complessa e richiederebbe un'analisi a parte. Ma diciamo che un fattore dirimente è la scelta sull'hub su cui investire. Su questo dobbiamo essere chiari: in Italia due hub non hanno senso. Aggiungo poi che se si dovesse prendere come riferimento Malpensa, per Alitalia sarebbe il colpo di grazia. Allo stesso tempo va tenuto presente che nel nostro paese la maggioranza dei biglietti aerei sono venduti al Nord. Perciò bisogna trovare la quadratura del cerchio per impedire che questi passeggeri utilizzino scali di altre nazioni. E' un bel problema, ma va affrontato e risolto perché è d'interesse nazionale.

Per chiudere una domanda sull'L'Enac, l'ente di regolazione e controllo dell'aviazione civile italiana. A suo giudizio può fare di più per sostenere il sistema nazionale del trasporto aereo?

Così com'è l'Enac non può rispondere con immediatezza alle esigenze dei vettori e degli operatori. E' per questo motivo che la FIT-CISL propone da tempo di modificarne l'assetto giuridico. Per farla breve, occorre una profonda riforma che porti alla creazione di un'Authority dell'aviazione civile. Detto questo, credo che se l'Enac avesse avuto strumenti di controllo maggiori avrebbe potuto essere più efficace. In definitiva, è necessario ridisegnare il trasporto aereo sul piano normativo pena la desertificazione del settore nel nostro paese. Proprio per scongiurare questo pericolo Cgil, Cisl, Uil e Ugl hanno chiesto e ottenuto un tavolo al Ministero dei Trasporti coordinato dal sottosegretario Guido Improta. Tavolo che sta elaborando proposte di carattere sistemico per rilanciare l'industria nazionale del trasporto aereo. La stessa Enav deve essere maggiormente coinvolta in questa riforma per la sua capacità di coordinamento operativo e per il primato tecnologico che la contraddistingue. Pensi solo al fatto che di recente ha vinto un'importante commessa in Malesia battendo, tra gli altri, il rinomato provider inglese.

Patrizio Paolinelli

Vertenza trasporto pubblico locale

Una fine d'anno "risolutiva"

"Avrà pure da finire, prima o poi questo massacrante gioco dell'oca che così duramente pesa su milioni di cittadini italiano e, più ancora, su lavoratrici e lavoratori del Trasporto pubblico locale! Una cosa però è certa: non finirà con la resa e la rinuncia di chi sta portando avanti con ferma determinazione, questa annosa lotta sindacale, per un giusto, responsabile rinnovo del contratto collettivo della categoria scaduto dal lontano 2007; e per imporre la sacrosanta priorità di una svolta di efficienza nella gestione ed organizzazione di un servizio essenziale come quello della mobilità". Così Michele Imperio, segretario nazionale della Cisl Trasporti, nel prospettare lo scenario della vertenza dopo l'incontro al Ministero del Lavoro (8 novembre) conclusosi con la sigla di un verbale sottoscritto oltre che per contro del Governo, anche dai due fronti delle parti sociali, sindacali e datoriali. Una circostanza che ha fatto dire a **Giovanni Luciano**: abbiamo fatto un buon passo avanti con il

FILT-CGIL FIT-CISL UILTRASPORTI UGLTRASPORTI FAISA-CISAL
Segreterie Nazionali

CCNL MOBILITA'/AREA TRASPORTO PUBBLICO LOCALE

AVVIATO IL PERCORSO DI CONFRONTO CON IL GOVERNO

LO SCIOPERO NAZIONALE DI 24 ORE E LA MANIFESTAZIONE NAZIONALE SONO DIFFERITI AL 14 DICEMBRE

Le Segreterie Nazionali hanno deciso il differimento dal 16 novembre 2012 al 14 dicembre 2012 dello sciopero nazionale di 24 ore, mantenendo le identiche modalità già comunicate, e della relativa manifestazione nazionale a Roma.
Il differimento è finalizzato a rendere disponibile al confronto appena avviato il tempo utile ad un ulteriore tentativo di definizione della vertenza sulla base delle tematiche evidenziate nel verbale sottoscritto dal Ministero del Lavoro, dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, dalle Associazioni Datoriali e dalle Organizzazioni Sindacali al termine della riunione.

Su questo nuovo percorso di confronto intrapreso in sede governativa persistono ancora tutte le straordinarie difficoltà di una vertenza per la quale vanno costruite le condizioni di soluzione, chiamando finalmente in causa tutti i soggetti coinvolti, quindi anche Regioni e Comuni.

Nel corso del prossimo mese va pertanto mantenuto alto il livello di mobilitazione della categoria e vanno seguiti con estrema attenzione gli sviluppi del negoziato.

Governo, per trasformare il Tpl da problema a risorsa per l'economia e la vivibilità nella nostra società.

In vista dunque di uno sbocco finalmente positivo, e mentre i sindacati invitano a tenere alto il livello della mobilitazione, rivisitiamo gli ultimi sviluppo della vicenda, a cominciare dal testo del verbale dell'8 novembre.

Il testo del verbale dell'8 novembre

Il Governo, per il quale sono presenti il Vice Ministro prof. Martone, il Vice Ministro dott. Ciaccia e il Sottosegretario dott.

Improta, ribadita la centralità strategica del settore del Tpl, conferma il proprio impegno ad affrontare e risolvere gli annosi problemi del settore. A tal riguardo, intende anzitutto risolvere il tema delle risorse 2012 assicurandone l'erogazione entro il 5 dicembre p.v.

Il Governo propone altresì alle organizzazioni sindacali e associazioni datoriali di avviare un tavolo permanente di confronto che consente di:

1 fare una ricognizione delle risorse pubbliche effettivamente disponibili per il settore, anche attraverso il coinvolgimento del Mef, Ministero dell'economia;

2 individuare regole certe che consentano stabilizzazione, efficientamento e sviluppo del settore;

3 facilitare l'azione negoziale delle parti nella definizione della vertenza relativa al Ccnl;

4 nel rispetto dei principi di leale collaborazione più volte enunciati dalla Corte Costituzionale, coinvolgere le Regioni e gli enti locali in un confronto costruttivo in ordine allo sviluppo del settore;

5 afforzare l'efficacia delle disposizioni normative previste dall'art. 2 del DL 187/2012 e dell'art. 9 del ddl Stabilità.

Il primo incontro è stato fissato il 19 novembre, data immediatamente successiva alla prima Conferenza Stato Regioni utile alla definizione delle problematiche di cui al punto 5.

Il successivo calendario verrà concordato tra le parti di concerto.

Le oo.ss. differiscono lo sciopero del 16 novembre 2012.

Il percorso unitario del sindacato

A partire da quanto convenuto e sottoscritto tra Governo e parti sociali, Filt Cgil, Fit Cis, Uil, Ugl e Faisa hanno a loro volta inviato una nota ad Anav, Asstra, Presidenza del Consiglio, Ministeri dei Trasporti e Infrastrutture, Lavoro e Politiche Sociali, Commissione di garanzia per gli scioperi, Osservatorio sui conflitti nei Trasporti, in cui tra l'altro si legge:

"A seguito dell'avvio del tavolo di confronto presso il Ministero del Lavoro, le scriventi Segreterie Nazionali comunicano il differimento dal 16 novembre 2012 al 14 dicembre 2012 dello sciopero nazionale, proclamato con la precedente nota prot. n. 120/SU/TPL/ar delle medesime del 3 ottobre 2012, e della relativa manifestazione nazionale a Roma.

Il differimento è finalizzato a rendere disponibile al confronto appena avviato il tempo utile ad un ulteriore tentativo di definizione della vertenza sulla base delle tematiche evidenziate nel verbale di incontro sottoscritto dal Ministero del Lavoro, dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, dalle Associazioni Datoriali e dalle Organizzazioni Sindacali al termine della riunione. Dell'8 novembre 2012.

Lo sciopero nazionale di 24 ore riprogrammato per il prossimo 14 dicembre 2012 mantiene le modalità già comunicate e previste dall'art. 15 della Provvisoria Regolamentazione di settore n. 02/13 del 31 gennaio 2002. Pertanto, durante l'astensione dal lavoro saranno garantiti i soli servizi minimi assolutamente indispensabili (cosiddette "prestazioni ridotte") come concordato nelle singole aziende, in ottemperanza alle precisazioni della Commissione di Garanzia contenute nella delibera 02/183 del 20 novembre 2002 e 06/677 del 6 dicembre 2006. Successivamente, le strutture territoriali competenti comunicheranno le modalità di pratica attuazione dello sciopero entro il 4 dicembre 2012.

La comunicazione -conclude la nota delle segreterie sindacali - è altresì da intendere anche in riscontro all'invito della Commissione di Garanzia L. 146/90 di cui alla delibera n. 12/408 del 16 ottobre scorso".

Quanti mezzi pubblici girano nelle città italiane
(Km/vetture per abitante/anno)

Pos.	Città	mezzi
Città grandi		
1	Milano	83
2	Venezia	62
3	Roma	61
4	Trieste	60
5	Torino	54
6	Genova	48
	Bologna	48
8	Firenze	44
9	Catania	33
10	Bari	32
	Napoli	32
12	Padova	29
13	Palermo	26
14	Verona	23
Nd	Messina	Nd
Città medie		
1	Cagliari	49
2	Trento	48
3	La Spezia	43
	Parma	43
5	Taranto	41
6	Ancona	40
7	Perugia	37
8	Pescara	35
	Reggio E.	35
10	Brescia	34
	Treviso	34
12	Udine	33
13	Sassari	32
	Catanzaro	32
15	Bolzano	31
	Rimini	31
17	Pisa	30
18	Piacenza	29

Pos.	Città	mezzi
19	Como	28
	Terni	28
	Bergamo	28
	Varese	28
23	Vicenza	27
24	Modena	26
25	Foggia	25
26	Pesaro	24
	Lucca	24
	Livorno	24
	Alessandria	24
	Brindisi	24
	Novara	24
32	Arezzo	21
	Forlì	21
34	Lecce	20
35	Ravenna	18
36	Ferrara	17
	Salerno	17
38	Latina	16
	Monza	16
40	Grosseto	14
41	Prato	13
	Reggio C.	13
43	Siracusa	11
44	Pistoia	9
Città piccole		
1	Siena	66
2	L'Aquila	56
3	Cuneo	48
4	Aosta	39
5	Pavia	36
	Savona	36
7	Chieti	35
8	Potenza	29
9	Cosenza	28

Pos.	Città	mezzi
10	Mantova	27
	Nuoro	27
	Campobasso	27
13	Rieti	25
14	Belluno	24
	Macerata	24
	Avellino	24
17	Matera	23
	Lecco	23
19	Oristano	22
20	Frosinone	21
21	Teramo	20
	Pordenone	20
	Benevento	20
24	Isernia	19
	Ascoli P.	19
	Asti	19
27	Imperia	18
	Rovigo	18
29	Enna	17
30	Caserta	16
	Gorizia	16
32	Cremona	15
	Trapani	15
	Viterbo	15
35	Crotone	14
	Verbania	14
37	Lodi	11
38	Biella	10
39	Ragusa	9
	Caltanissetta	9
41	Vercelli	8
42	Massa	7
43	Sondrio	6
	Vibo V.	6
Nd	Agrigento	Nd

(dati Istat 2011)

Automobilisti per forza

Costa 1500 euro a famiglia l'inefficienza del Tpl in Italia

Il trasporto pubblico locale in Italia: stato, prospettive e confronti internazionali. Questo il titolo di uno studio presentato dall'Aci ed effettuato dalla Fondazione Caracciolo, focalizzato sui temi della mobilità urbana e in particolare sul trasporto pubblico locale. Le infrastrutture e in generale la realizzazione di sistemi di trasporto efficienti costituiscono secondo lo studio uno dei principali strumenti per uscire dall'impasse economica e sociale che attanaglia l'Europa.

L'inefficienza del trasporto pubblico locale genera uno spread della mobilità urbana in Italia rispetto al resto d'Europa –Angelo Sticchi Damiani, presidente dell'Aci, ha detto- che comporta alle famiglie un costo aggiuntivo di 1.500 euro all'anno per muoversi, pari a quasi il triplo dell'importo medio dell'Imu (590 euro). E' il costo degli "automobilisti per forza", cioè di quei chilometri che un italiano è costretto a percorrere in più con l'auto rispetto un altro europeo a causa della mancanza di servizi di Tpl efficienti ed economici. Serve perciò una pianificazione coordinata a livello centrale degli investimenti e degli interventi, stimolando un salto di qualità del sistema di trasporto pubblico che deve integrarsi di più con l'auto. In quest'ottica servono anche più parcheggi di scambio, a costi calmierati compresi nel biglietto urbano, per favorire quella plurimodalità di trasporto che è l'unica soluzione perseguibile fin da subito per una mobilità urbana conveniente e sostenibile.

Un sistema di trasporto pubblico efficace –ha affermato a sua volta Ennio Cascetta, presidente del Comitato scientifico della Fondazione "Filippo Caracciolo"- è essenziale per la qualità della vita, la sostenibilità della mobilità e la competitività delle città italiane. Questo settore sconta infatti ritardi gravissimi rispetto agli altri Paesi Europei, sia in termini di investimenti che di efficienza dei servizi. Basti pensare che nella sola Madrid ci sono più chilometri di metropolitana che in tutte le città italiane messe insieme. La crisi economica richiede una radicale inversione di rotta rispetto a un passato di risorse incerte, regole instabili, costi elevati e ricavi bassi. Il trasporto pubblico locale deve diventare una priorità nazionale attraverso un progetto coordinato che preveda investimenti, chiarezza normativa, apertura alla concorrenza, revisione delle politiche della mobilità urbana e aumento della produttività.

Gaetano Riccio

La contrattazione nel Gruppo Fs

Essere all'altezza della sfida assunta dai lavoratori

Una riunione di ferrovieri al Centro studi Fit

Con l'entrata in vigore dal primo settembre dell' orario di lavoro previsto dal nuovo Contratto Nazionale di Lavoro sono riprese a livello territoriale le trattative per la concreta applicazione del passaggio dalle 36 alle 38 ore di lavoro. Sono emerse in maniera evidente le difficoltà di un'azienda ancora troppo centralizzata e poco disposta a delegare la contrattazione vera al territorio e si sono evidenziate anche notevoli discrasie tra le varie strutture delle Società : in molti casi, per esempio, la proposta aziendale è stata quella di non modificare l'orario settimanale di lavoro e di far "quadrare" il turno togliendo una giornata di riposo ai lavoratori. Per ricondurre il tutto all'interno dell'articolato contrattuale ci son voluti più di due mesi e si è resa necessaria più di una circolare a chiarimento delle norme applicative del contratto.

A livello nazionale il percorso negoziale con le principali società del Gruppo Fs, Trenitalia ed Rfi, è proseguito in maniera intensa a seguito delle nostre richieste di incontro.

Con Trenitalia si è formalmente aperto un tavolo di confronto sulle diverse problematiche che sono state approfondite alla presenza dell' Amministratore Delegato a partire dalla Divisione Cargo per arrivare al tema delicato di tutta la Manutenzione Rotabili, per poi passare agli Impianti Equipaggio e al sistema di gestione dei turni del personale, per poi affrontare gli impianti della Vendita e dell'Assistenza.

Il primo incontro si è svolto con la Divisione Cargo e si è incentrato soprattutto sul ruolo di questa struttura rispetto alle controllate Tx Logistik e Serfer, anche in considerazione dei segnali negativi provenienti da alcuni territori e riguardanti un arretramento di Trenitalia di cui beneficiano le altre imprese ferroviarie.

Su questa importante tematica, il Direttore della Divisione ha smentito categoricamente l'esistenza di una strategia tesa a ridimensionare il perimetro di attività di Cargo ed ha però ammesso che vi è in atto una riflessione interna alla Società Trenitalia per quanto riguarda l'eventuale mantenimento dei requisiti richiesti da Ansf per operare in Italia da parte di Tx Logistik, che deve trovare compiuta definizione

entro il corrente anno.

Sul perimetro dell'attività della Divisione Cargo e sul rapporto con tutte le controllate e partecipate del Gruppo Fs ed operanti nell'ambito della catena del traffico merci ferroviario abbiamo chiesto un chiarimento che veda coinvolta la struttura di Holding Fs.

Siamo da sempre sostenitori del fatto che la strategia di Trenitalia debba essere quella di recuperare traffico ed operare un rilancio di tutta la struttura, anche in considerazione della maggiore capacità produttiva offerta dal nuovo contratto di lavoro.

Altro aspetto importante, tra quelli da noi posti all'attenzione del tavolo di confronto con l'A.D. di Trenitalia, è stato quello della Manutenzione Rotabili, articolato prima in una riunione sintetica in cui abbiamo affrontato l'argomento nel suo insieme e, nell'occasione, da parte aziendale sono stati confermati volumi di produzione tali da garantire l'attuale fabbisogno di personale. Nella circostanza abbiamo chiesto di analizzare i vari segmenti di produzione per verificare il mantenimento del reticolo manutentivo e le necessarie reinternalizzazioni di attività in considerazione della maggiore capacità produttiva degli impianti con il passaggio dalle 36 alle 38 ore.

Il primo tavolo di analisi è avvenuto con la Direzione Tecnica e i rappresentanti aziendali hanno illustrato i dati generali riferiti ai volumi di produzione e alle consistenze di personale oltre ai livelli di produttività realizzati negli anni precedenti e di quelli raggiunti nel corso del corrente anno.

Nell'occasione abbiamo espresso la nostra totale insoddisfazione perché gli elementi fornitici nel corso della riunione non ci hanno consentito di poter avere un quadro chiaro dell'effettivo stato del settore.

In particolare sono rimaste senza risposta molte delle questioni da noi poste nel corso del confronto come, per esempio, i dati dettagliati del fabbisogno manutentivo di ogni singolo impianto, il tipo di lavorazione appaltata e la relativa scadenza del contratto, per avere contezza di quello che effettivamente verrà portato all'interno delle nostre officine.

Consolidare i livelli di produttività

Abbiamo anche sottolineato la necessità che, per consolidare i livelli di produttività conseguiti negli impianti, Trenitalia deve concretizzare quelle assunzioni previste dall'accordo del maggio del 2009 e non ancora realizzate, con molti giovani aspiranti che si sono visti negare la possibilità di essere assunti dopo aver effettuato anche le visite mediche.

L'altro tavolo di confronto con Trenitalia e, in particolare con la Divisione Passeggeri Regionale è stato quello incentrato sugli impianti equipaggio. Il modello presentato dalla Dpr prevede l'unificazione dell'Impianto Trazione e dell'Impianto Bordo in un unico Impianto Equipaggio con l'accorpamento delle due "distribuzioni" e la definizione della linea formazione e qualità con la distinzione tra istruttori di condotta e tutor di bordo. Il nuovo modello prevede, nella proposta aziendale, la presenza di un solo Impianto Equipaggio per ogni regione, con le due sole eccezioni del Veneto e della Toscana e la chiusura di tutte le distribuzioni presenti negli impianti associati.

Nel corso dell'incontro abbiamo completamente rigettato la proposta aziendale di riduzione degli impianti, che abbiamo definito poco funzionale e non in grado di risolvere le tante criticità di gestione che si verificano quotidianamente, specie nel trasporto regionale. A tal proposito, abbiamo chiesto i dati relativi alle consistenze di personale per poter svolgere un ulteriore approfondimento al riguardo e poter articolare una nuova proposta che tenga conto della dimensione degli im-

pianti e della loro ubicazione geografica. L'aumento di produttività dato dalla categoria deve essere funzionale al consolidamento ed all'incremento degli attuali volumi di produzione e le possibili flessibilità definite nel contratto devono essere utilizzate per "spostare" servizi anche in quelle realtà dove si sono registrati cali di produzione.

La gestione dei turni

Nel corso della stessa riunione sono state affrontate le criticità relative al sistema di gestione dei turni del personale e che erano state evidenziate anche all'interno della riunione della nostra Commissione Tecnica Nazionale. In particolare sono state segnalate le seguenti problematiche per le quali abbiamo chiesto all'azienda risposte non più rinviabili:

- nei turni consegnati al personale devono essere evidenziati i report relativi al conteggio delle medie, del lavoro e della condotta/scorta;
- deve essere rispettata l'equanimità nei turni, soprattutto per quanto riguarda i Rfr e le ore notturne;
- vanno evitate le sequenze ripetitive di determinati servizi nelle sestine;
- il calcolo della condotta/scorta va fatto in base a quanto previsto dal contratto: sono numerosi, infatti, i casi di condotta effettiva superiore a quella prevista dal contratto per le varie sezioni specifiche;
- sui riepiloghi consegnati al personale deve essere indicata la media del lavoro su base mensile così come previsto dal contratto;
- va evitato, nella maniera più assoluta, che i riposi coincidenti con le festività si trasformino in intervallo;
- va data certezza e trasparenza ai lavoratori sulla modalità di concessione delle ferie.

L'altro argomento trattato con Trenitalia e con la Divisione Passeggeri Nazionale / Internazionale è stato quello relativo al settore della Vendita e dell'Assistenza. La Dpni, infatti, ha illustrato il progetto di riorganizzazione delle biglietterie e degli impianti di assistenza che, in parte, ha già messo in atto in maniera unilaterale in diversi territori ed ha presentato il modello organizzativo diviso in impianti appartenenti a "Le Frecce" (15 stazioni) ed impianti appartenenti al "Servizio Base" (85 stazioni) con l'indicazione delle funzioni e dei relativi inquadramenti del personale.

La separazione tra impianti "Le Frecce" e "Servizio Base" è dovuta, nell'impostazione aziendale, alla posizione geografica degli stessi, alla tipologia dei servizi ed al relativo fatturato. Il modello si caratterizza anche per l'integrazione tra attività di vendita e di assistenza, tranne che negli impianti di Milano Centrale e di Roma Termini in cui viene confermata la separazione tra le due linee operative. Nel corso dell'incontro abbiamo stigmatizzato il comportamento della Divisione Passeggeri che, in diversi territori, ha attivato unilateralmente la nuova organizzazione del lavoro senza il rispetto di quanto previsto dal Contratto in tema di relazioni industriali.

Anche nel merito del modello di organizzazione abbiamo espresso le nostre riserve in quanto quello proposto dalla Divisione appare come un'inutile duplicazione: le quattro strutture di supporto, di formazione, di sicurezza del lavoro e di post-vendita, infatti, vengono raddoppiate mentre invece potrebbero essere messe a fattor comune creando le opportune sinergie.

Se l'obiettivo è quello di offrire alla clientela uno standard di qualità, il percorso non può prescindere da un livello di formazione fatto per tutto il personale del settore e non in maniera differenziata a seconda che si appartenga a "Le Frecce" o al "Base". Se una Freccia si ferma in un impianto del Base, i passeggeri devono avere lo stesso livello di assistenza e viceversa. E' necessario avere un'assistenza unica per offrire uno standard elevato per tutti i servizi di Trenitalia.

Abbiamo anche unitariamente contestato i due modelli organizzativi presentati per quanto riguarda l'indicazione dei livelli di inquadramento del personale, che, in una logica di contrattazione nazionale, devono scaturire da un confronto col sindacato che assicuri la necessaria coerenza della struttura. Parimenti abbiamo poi contestato le proposte fatte dalla Dpni relative alla chiusura delle biglietterie di San Severo, di Vibo Valentia – Pizzo e dell'impianto Assistenza di Potenza esprimendo al riguardo la nostra netta contrarietà.

Ci siamo detti disponibili a proseguire il confronto solo se la discussione verrà riportata all'interno di un percorso di corrette relazioni industriali che interrompa le azioni unilaterali messe in atto dalla Dpni in diversi territori e nei prossimi in-

contri su tutti gli argomenti affrontati con Trenitalia, avremo modo di valutare gli impegni che, in questo senso, la dirigenza ha assunto al tavolo.

Il confronto sui modelli organizzativi

Il confronto con Rfi prosegue con molte difficoltà in quanto la proposta di riorganizzazione stravolge l'impostazione dell'accordo del 21 maggio 2004, sui Reparti, Tronchi e Zone.

L'aspetto più critico riguarda la riclassificazione ai fini manutentivi delle linee che viene portata avanti in funzione del numero dei treni circolanti.

In base a ciò, si assegna un coefficiente ad ognuna delle cinque tipologie di linee che serve a determinare il numero delle risorse, economiche ed umane, necessarie per il mantenimento delle attività di sicurezza. Ovviamente le linee Av hanno il coefficiente più alto, seguite dai Nodi e poi dalle altre linee.

In sostanza la proposta ridefinisce il numero degli impianti Tronchi e Zone, sposta il personale e le risorse sulle linee commerciali, partendo da quelle AV e iltutto si accompagna ad una ridefinizione dei tempi di intervento in reperibilità, in cui si va dai famosi 30' sulle linee AV e Nodi, fino alle 3 ore sulle linee fino a 40 treni/giorno.

La conseguenza è che sulle linee Av, pur essendo quelle che hanno meno bisogno di manutenzione, viene spostato la parte più considerevole in termini di risorse e di uomini per garantire un servizio di pronto intervento.

L'altra faccia della medaglia è il rischio, da noi evidenziato, che una simile impostazione inneschi una spirale per cui aumenti enormemente il grado di insoddisfazione della clientela dando così il motivo per eliminare i pochi servizi rimasti e dismettere completamente le linee minori.

Nella proposta di riorganizzazione fatta da Rfi, infatti, riusciamo a vedere solo riduzioni di attività e, a questo proposito, ribadiamo ancora una volta che, con il nuovo contratto, abbiamo accettato la sfida dell'aumento di produttività del lavoro per consolidare ed incrementare i volumi di produzione e anche per cogliere le opportunità di progressive internalizzazioni di attività pregiate (Scmt, Ssc, Ertms) e non certamente per creare esuberi o dismettere completamente intere linee.

E' un modello su cui abbiamo espresso il nostro dissenso ed auspichiamo che l'evoluzione del negoziato porti Rfi a rivedere la propria proposta che , altrimenti, avrebbe un impatto notevole sul mantenimento stesso del servizio ferroviario su diverse linee.

Michele Castellano

Manutenzione Rotabili Trenitalia

La trattativa cambi passo!

Ha preso finalmente il via l'atteso confronto di verifica della Manutenzione Rotabili di Trenitalia come programmato in precedenza con l'A.D. della Società. Ma l'aspettativa di poter affrontare compiutamente una discussione di questo settore importante e strategico è stata delusa a causa dell'atteggiamento dilatorio tenuto dall'azienda nel corso delle due riunioni svoltesi fino ad oggi. Infatti già dal primo incontro i responsabili aziendali, fornendo una sintetica documentazione, composta da soli grafici, dei volumi generali di produzione, delle ore di attività interne e di quelle affidate ad altri operatori esterni, hanno impedito alla parte sindacale di comprendere a pieno le effettive condizioni raggiunte dal sistema manutentivo.

Abbiamo manifestato la nostra insoddisfazione per l'eccessiva schematicità degli elementi presentati, da cui comunque è emerso il dato preoccupante del livello raggiunto dalle esternalizzazioni, pari al 45% della produzione, e della mancanza di un chiaro piano che ne faccia prevedere il rientro.

La prima riunione si è conclusa quindi con la richiesta sindacale di avere a disposizione, per il prosieguo della trattativa, insieme al piano industriale i dati dettagliati per Divisione del fabbisogno manutentivo con le consistenze di personale e con l'indicazione del tipo di lavorazione appaltata e della relativa scadenza di contratto, elementi indispensabili per poter accertare le possibilità di internalizzare attività.

Il secondo incontro tenutosi con la Direzione Tecnica, ha visto inizialmente la riproposizione dello stesso cliché della riunione precedente con l'illustrazione sempre di dati generali di produzione e di consistenza, per poi seguire con la descrizione degli indici di produttività realizzati negli anni scorsi e di quelli raggiunti nell'anno corrente.

Infine sono state mostrate le quote delle lavorazioni contrattualizzate con le altre Divisioni "clienti" che si intendono reinternalizzare per saturare la maggiore potenzialità produttiva delle Officine derivante dall'aumento dell'orario di lavoro settimanale da 36 a 38 ore in applicazione del nuovo contratto aziendale.

Da parte sindacale è stato ribadito il disappunto per i dati forniti in forma generale anziché, come richiesto, dettagliati per singola unità produttiva ed è stata evidenziata anche la mancanza di informazioni riferite alle lavorazioni che le tre Divisioni di Trenitalia continuano a mantenere all'esterno invece che affidarle alla stessa DT pur in presenza di valori produttività elevati, persino superiori a quelli prefissati, in contrasto con gli impegni assunti sia in precedenza con l'accordo del maggio 2009 che di recente con la sottoscrizione del Ccnl.

A riguardo della produttività conseguita nelle Officine, come Fit Cisl abbiamo rappresentato l'esigenza di realizzare quelle assunzioni di personale previste dall'accordo del 2009 e non ancora concretizzate.

La riunione ha avuto un epilogo imprevisto quando, durante la discussione sull'andamento delle varie realtà territoriali, alla richiesta del Sindacato di informazioni su ventilati progetti di chiusura di impianti i rappresentanti Aziendali hanno espresso, tra l'altro, l'intenzione di voler procedere alla dismissione dell'Officina di Bologna entro l'anno 2014.

A fronte di tale dichiarazione, manifestata la nostra totale contrarietà rispetto a una simile decisione abbiamo interrotto la trattativa e subordinato la ripresa del confronto ad un chiarimento sui reali intendimenti di Trenitalia in merito al mantenimento di tutti i siti produttivi. Chiarimento avvenuto in tempi brevi e seguito dalla comunicazione inviata da Trenitalia alle Segreterie Nazionali di conferma dei piani di attività della Direzione Tecnica, oltre alla dichiarazione di non intraprendere azioni unilaterali di mobilità nei confronti del personale dell'Officina di Bologna.

Le attese di 9mila lavoratori specializzati

Il confronto proseguirà, quindi, con la discussione delle attività manutentive in capo alle singole Divisioni ad iniziare dalla Passeggeri N/I e successivamente con Cargo e Passeggeri Regionale.

La speranza è che finalmente la trattativa cambi passo, diventi concreta, ma soprattutto che l'azienda consegni al tavolo della discussione tutti gli elementi relativi all'attività manutentiva e abbandoni il tatticismo del dilatare i tempi del confronto per poter continuare ad agire perseguendo obiettivi non condivisi.

Qualsiasi tentativo adottato dall'impresa di impedirci di avere cognizione dell'entità complessiva delle lavorazioni presentando dati macro e frazionati per Divisioni ci troverà attenti e determinati a ricomporre il puzzle mettendo insieme tutte le tessere delle attività.

Il nostro obiettivo, sia chiaro, è quello di salvaguardare un settore in cui sono impegnati oltre 9000 lavoratori specializzati in grado di offrire un servizio di alta qualità, di elevato valore economico e, soprattutto, conveniente per Trenitalia ad affrontare la competizione con le altre imprese ferroviarie e per garantire alla collettività una mobilità vantaggiosa e efficace.

Non condividiamo il sistema adottato fino ad oggi che vede un eccessivo affidamento a imprese esterne di notevoli quantità di produzione comprese quelle pregiate. Operazione di cui non intravediamo i benefici sia in termini di riduzione dei costi che di efficacia, alla luce dei disservizi che si registrano quotidianamente e riempiono le cronache dei giornali.

Ci preoccupa e non poco questa totale dipendenza dall'esterno che Trenitalia intende realizzare, perché secondo il nostro giudizio espone l'azienda al rischio di dover poi subire pretese di oneri maggiori di quelli attualmente richiesti dalle imprese appaltatrici e costruttrici.

Ci confronteremo su questa impostazione predominante in azienda, potendo contare sulla riconosciuta capacità e professionalità dei ferrovieri impiegati e oggi più competitivi, potendo esprimere una maggiore capacità produttiva.

Massimo Malvisi

Agenzia per la sicurezza ferroviaria, Ansf

Non rischiamo di peggiorare la situazione!

L'emanazione da parte dell'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie del decreto 04/2012 nei primi giorni agosto ha determinato la nascita di un forte dibattito, di una crescente intensità tra i ferrovieri, in particolar modo nel personale mobile e nello specifico tra i capo treno.

In premessa è bene aver a riferimento il contesto. Fino ad oltre 20 anni fa vi era un unico operatore ferroviario, ed il quadro regolamentare era all'occorrenza integrato e/o modificato dallo stesso operatore. Successivamente a livello europeo con l'emanazione della direttiva 440/1991 si iniziava un percorso di liberalizzazione, che in Italia si è tradotto in un processo senza regole comuni, che ha visto il fiorire di una pluralità di operatori ferroviari, nella gran parte dei casi riferito al segmento del trasporto merci, generando tutti i problemi di cui siamo a ben conoscenza. Successivamente, sempre a livello europeo è stata data vita all'Agenzia ferroviaria europea (ERA), con il compito di contribuire all'integrazione delle reti ferroviarie, rendendo nel contempo migliore la sicurezza ferroviaria.

In relazione a ciò, in Italia, in applicazione dell'articolo 4 del dlgs 162/2007 di recepimento della direttiva europea 2004/49/CE, è stato data vita all'Ansf che è divenuta operativa dal 16 giugno 2008. L' Ansf ha acquisito una serie di competenze riferite alla sicurezza dell'esercizio ferroviario.

Quanto sopra per dare un contributo a comprendere come si è modificato il contesto di riferimento, che prevede un percorso totalmente diverso per la costruzione e/o modifica della regolamentazione ferroviaria. Anche in ragione di ciò è utile descrivere esattamente lo stato dell'arte pure in vista della presunta data di vigenza del decreto Ansf 04/2012.

La questione del riordino normativo ha le sue origini nelle disposizioni europee e nazionali. Ed ha avuto un notevole tempo di gestazione che ha prodotto la riproposizione a più riprese da parte di Ansf, di testi che dovevano racchiudere i principi di derivazione europea e nazionale, a cui poi le imprese ferroviarie ed il/i gestore dell'infrastruttura dovranno uniformarsi, anche per la predisposizione dei manuali di mestiere.

La questione ha registrato la modifica sostanziale, anche recependo alcune considerazioni avanzate dalle oo.ss. ed in particolare dalla Fit Cisl, dei testi proposti. Tale lavoro ha comportato una corposa attività di studi che ha visto coinvolti varie figure professionali proprio per conoscere le ricadute, in particolar modo sul versante della sicurezza, derivanti dall'applicazione delle innovazioni regolamentari proposte da Ansf.

Le nostre, fondate, preoccupazioni

Premesso che il processo di riordino normativo è sempre stato vissuto con forte preoccupazione da parte di tutte le oo.ss., la Fit Cisl più volte ha ribadito e sollecitato in tutte le occasioni, una diversa composizione del decreto specifico.

A più riprese abbiamo proposto correzioni ai testi che superavano

le criticità da noi evidenziate e riassumibili come di seguito riportato:

- eccessiva frammentazione che permetteva la predisposizione di manuali di mestiere da parte di ogni impresa ferroviaria (IF) e gestore dell'infrastruttura (GI) rendendo più dispersiva la conseguente opera di verifica da parte di Ansf;
- attraversamento dei passaggi a livello (PL) in condizioni degradate;
- eliminazione del compito del licenziamento treni e del ricevimento delle prescrizioni di movimento al capo treno;
- promiscuità delle mansioni con un conseguente, se non ben disciplinato, abbassamento dei livelli di attenzione da parte del personale coinvolto e di conseguenza con la possibilità del verificarsi un decadimento della sicurezza;
- definizione puntuale di "vigilante" che non può minimamente dare adito alla riproposizione di negative vicende passate;
- precisa formulazione sulla questione riguardante le avarie al materiale rotabile in corso di viaggio.

Queste in estrema sintesi le questioni poste ed oggetto di richiesta di cambiamento nei confronti di Ansf.

L'emanazione del decreto 4/2012 ha sancito una rottura, uno spartiacque tra il periodo precedente il 9 agosto, fatto di corpose e intense riunioni, ed il periodo successivo in cui è iniziato una specie di conto alla rovescia, dato che tale decreto ne prevede la vigenza per il 01 gennaio 2013.

Un dialogo complesso

Risulta utile specificare che il dialogo attivato con Ansf, non riguarda esclusivamente le oo.ss. ma anche le IF ed il GI ed è previsto dal dlgs 162/2007 di recepimento della direttiva CE/49/2004 e comunque, è bene ribadirlo, non è e non può essere un tavolo di trattativa sindacale. Il legislatore comunitario, come per altre materie, intende tale momento come dialogo sociale in cui alla fine, viene presa dall'istituzione una decisione che può anche non recepire le richieste delle oo.ss. oppure delle IF e/o GI. Questo può essere condivisibile o meno, ma è la realtà del funzionamento del meccanismo.

In relazione a ciò, nei vari incontri, la posizione di Ansf sulla costruzione del decreto si è sempre mostrata attenta alle questioni poste dalle oo.ss. ma comunque ferma nell'affermare che la decisione non poteva derogare dai principi stabiliti.

Ciò anche per spiegare le difficoltà nel far recepire le nostre osservazioni all'Agenzia.

Il nostro dovere ed impegno, che non può certo affievolirsi di fronte alle pur forti difficoltà, si è concentrato sulla ragioni delle richieste, dando uno scenario il più realista possibile degli impatti e conseguenze di tali scelte, coinvolgendo nel contempo le altre oo.ss. ma anche le istituzioni preposte.

La forte ed a volte aspra dialettica con Ansf ci vede non condividere gli effetti che possono derivare da un'applicazione distorta dei principi, che potrebbero determinare un sensibile abbassamento degli attuali livelli di sicurezza, quale logica conseguenza anche della modifica dei compiti specifici attualmente assegnati a figure, come quella del capo treno, che hanno un diretto coinvolgimento con la sicurezza. Ma è opportuno sottolineare che non vi è solo il capo treno, quale figura coinvolta, ma anche le restanti che compongono il gruppo stabilito dalle norme. Un esempio su tutti, quando si parla di promiscuità delle mansioni, che riguarda, oltre alle figure di capo treno e macchinista anche i tecnici polifunzionali treno, oppure capo stazione e tecnico impianti di sicurezza, ecc.

Sulla questione relazionale riteniamo utile stilare uno specifico protocollo con l'Ansf per quanto riguarda una serie di temi, tra i quali anche il monitoraggio dei provvedimenti predisposti dalle IF e dal/i GI in attuazione del processo di riordino normativo, ma anche l'evoluzione del quadro legislativo europeo ed italiano, come pure l'aspetto che riguarda il quadro abilitativo del personale che svolge compiti attinenti la sicurezza dell'esercizio ferroviario. Quanto sopra nasce per evitare che il canale relazionale fin qui portato avanti, come previsto dal dlg 162/2007, si esaurisca, una volta terminata la fase del riordino normativo, mentre in particolar modo esso ha la funzione di instaurare ed irrobustire un canale relazionale sempre più determinante nel futuro. In ragione di ciò siamo determinati a portare avanti, e quanto prima fissare, questo importante tassello, che a qualcuno può sembrare secondario, ma senz'altro non lo è. Infatti, trattandosi di un soggetto non contrattuale in quale altro modo potremmo confrontarci con Ansf su tutta la tematica dell'esercizio ferroviario?

Lo scenario è complesso, ma come Fit Cisl siamo determinati ad utilizzare tutte le risorse a disposizione per affermare la validità delle nostre proposte. Mentre nel contempo è doveroso fare una opera importante di informazione a tutto il personale ferroviario, che come più volte affermato, è cresciuto a "pane e PGOS", e per il quale ora si profila uno scenario totalmente diverso che non può non determinare un forte senso di sgomento, che sommato alle questioni sopra riportate, può determinare un forte abbassamento degli attuali livelli di sicurezza che, non sfugge a nessuno, sarebbe l'effetto totalmente contrario ai principi alla base di tale operazione di riordino normativo.

Osvaldo Marinig

Un'azienda che va e compete

Italferr affoga nel lavoro

In un contesto dove il lavoro scarseggia, partecipare ad una riunione dove si afferma che "la nostra società affoga di lavoro" è sicuramente buona musica per le orecchie di un sindacalista oltre che un bel biglietto da visita per l'impresa. La riunione in questione non si è tenuta con un'impresa tedesca ma con l'italianissima Italferr, società di ingegneria del Gruppo Fs, che dati alla mano, per dimensioni, è una delle più grandi al mondo.

L'incontro sindacale, ha avuto un carattere preminentemente informativo ed è stato utile per fare un consuntivo delle attività svolte nonché per conoscere le prospettive future che, però, traguardano solo fino alla fine del 2013. Sono stati affrontati i capitoli relativi al contesto in cui la società intende muoversi: le attività che sono in programma, lo sviluppo organizzativo della struttura, il conto economico, le azioni sulle risorse umane, le leve gestionali e di sviluppo, i programmi formativi su salute e sicurezza.

In una situazione nazionale in cui i tassi di crescita economica rimarranno intorno allo zero per tutto il 2013 per effetto della crisi finanziaria in corso, è gioco forza, anche per Italferr, andare alla ricerca di mercati più dinamici e redditizi come quelli dei Paesi emergenti. Le previsioni indicano che, a fronte del permanere di una tendenziale riduzione del volume degli investimenti con una severa selezione su quali nuove opere ferroviarie dovranno essere avviate in Italia, ci sarà: una forte espansione della richiesta di infrastrutture per la mobilità da parte dei Paesi del Golfo Persico, dotati di consistenti disponibilità finanziarie; una tenuta della richiesta di investimenti ferroviari da parte dei Paesi Balcanici sostenuta anche da fonti finanziarie della Comunità Europea.

La strategia di Italferr è quella di spostare progressivamente il baricentro delle attività verso le aree in cui permane alta la richiesta di infrastrutture ferroviarie, stradali e portuali, aumentando la competitività attraverso prestazioni a minor costo ed a più elevato standard di qualità. Il tutto definendo standard e metodologie innovative per ridurre i costi complessivi delle nuove infrastrutture da proporre ai clienti sia in fase progettuale che in fase realizzativa. Oltre a questa linea di indirizzo, Italferr prevede di mettere in campo azioni commerciali nelle nicchie di know how (ambiente, archeologia, architettura, impianti meccanici e urbanistica) per rafforzare il proprio brand.

Per fare ciò prevede, da un lato di stabilizzare la propria presenza all'estero, dall'altro una sistematizzazione dell'attività strutturata di "team coaching" per condividere ed assumere comune impegno nell'attuazione di strategie da diffondere in tutta l'azienda, attraverso un uso più diffuso delle leve soft (formazione e comunicazione) per sviluppare competenze innovative ed integrate e coinvolgere nei processi le risorse umane da motivare verso i nuovi obiettivi sfidanti. In sintesi: sviluppo nel mercato e coin-

Italferr nei Balcani

Sempre più ricco il portafoglio ordini di Italferr: la società d'ingegneria del gruppo Fs ha siglato in Croazia un contratto da 5,5 per progettare 60 chilometri del corridoio Fiume-Zagabria-Budapest. Con questa nuova commessa la società del gruppo Fs, nei soli Balcani, vede crescere, negli ultimi cinque anni, il proprio portafoglio ordini a 50 milioni di euro.

volgimento delle proprie risorse umane per riuscire a mantenere in ordine il bilancio che nel 2011 si è chiuso con un attivo di circa 1,5 milioni di euro, maturato attraverso la gestione di 290 commesse, affidate alla direzione tecnica, in più di 70 cantieri aperti, con un fatturato dell'ordine di 66 milioni di euro.

I dati indicano una società in "salute" che potrebbe stare ancora meglio se ci sarà l'opportunità di contabilizzare anche altre possibili acquisizioni di commesse all'estero e di ottenere l'affidamento in gestione dei fondi CIS per lo sviluppo delle infrastrutture nel sud Italia.

Ciò comunque non significa che Italferr rinunci a mettere in atto misure di razionalizzazione come ad esempio la chiusura di altre due sedi: Mestre nel 2012, Foggia nel 2013. Con queste operazioni Italferr ha dichiarato di aver terminato le operazioni di chiusura di sedi in quanto avrà raggiunto l'obiettivo di averne una sola per regione: a regime ne rimarranno 13 in tutto.

Sul versante organizzativo interno non si devono segnalare grosse modifiche se non quelle che hanno visto la valorizzazioni di aree operative quali l'architettura, l'ambiente e l'archeologia, che da marginali hanno assunto un'importanza vieppiù maggiore considerato che i concorrenti non posseggono esperienze operative e gestionali consolidate in tali ambiti.

La parte illustrativa si è conclusa con il report sulla quantità e tipologia di formazione che è stata data e quella programmata per il prossimo anno, con particolare riferimento a quella su salute e sicurezza.

Per quanto concerne la prospettiva, come Fit abbiamo chiesto di capire: uno, quale sarà l'impatto sul futuro della società considerato il forte impulso verso l'acquisizione di commesse presso terzi (soprattutto sul mercato estero) che potrebbe portare, a breve, al superamento della soglia 20% del fatturato, limite oltre il quale (se superato per tre anni consecutivi) non sarebbe più consentito, ad Italferr, di ricevere lavori in affidamento diretto da parte di Rfi o altre società del Gruppo; due, come si stia preparando Italferr proseguire la propria mission, alla luce delle decisioni che dovrà assumere il Governo, entro il giugno del 2013, sentito il parere della nuova Authority per i trasporti, in materia di scorporo dei gestori delle reti dalle imprese ferroviarie (il cosiddetto unbundling).

Alla prima domanda Italferr ha ribattuto facendo presente che già oggi la società può offrire dei prezzi più bassi rispetto ai concorrenti, da cui consegue che anche nel caso del venir meno delle assegnazioni dirette, Italferr potrebbe, con ragionevole certezza, riuscire a vincere le eventuali gare per assicurarsi quello che attualmente è il cosiddetto mercato captive. Alla seconda Italferr ci ha fatto sapere di aver prodotto delle simulazioni sui possibili scenari che potrebbero aprirsi nell'eventualità di un unbundling forzoso e sulle soluzioni da adottare per il mantenimento della società. Su quest'ultimo punto, al momento, ci sono troppe variabili in gioco che non consentono di avere una chiara visione del futuro, in quanto è ancora in atto la discussione a livello politico sia in sede Europea che nazionale. Comunque è opinione condivisa che il mantenimento dell'unicità del Gruppo Fs sia la soluzione migliore.

Infine sono stati evidenziati alcune criticità connesse alla quotidianità con particolare riferimento alla fase di transizione nel nuovo contratto nazionale di lavoro.

Un aggiornamento sull'andamento della società è previsto a valle dell'approvazione del bilancio 2012.

La strategia sindacale unitaria

Nel comparto igiene ambientale

Le Segreterie nazionali del comparto dell'igiene ambientale Fp-Cgil, Fit-Cisl, Uilt e Fiadel hanno condiviso tra di loro un percorso di confronto politico/sindacale, convinti che l'unità del sindacato sia un valore assoluto e improcrastinabile, necessario per tutelare al meglio i lavoratori e le lavoratrici del settore, per non indebolire la coesione dei due Ccnl di riferimento e per fortificare il sistema delle clausole sociali contrattuali che stanno garantendo – in questi mesi - una tenuta totale dei livelli occupazionali.

Le Segreterie nazionali, anche alla luce dell'angoscioso momento che sta deprimendo il Paese sul piano economico/ sociale, con particolari ricadute sul lavoro, considerano gli accordi di rinnovo dei Ccnl Federambiente e Fise/Assoambiente, convalidati dai lavoratori della categoria, strumenti idonei a favorire l'efficientamento e la modernizzazione delle imprese, l'incremento delle risorse per i lavoratori, l'offerta qualitativa dei servizi, la sicurezza degli operatori, lo sviluppo della contrattazione aziendale e il mantenimento dei livelli occupazionali e contrattuali.

Riteniamo – scrivono i dirigenti sindacali responsabili del settore - inoltre fondamentale incrementare il proficuo rapporto con il sistema delle Autonomie locali, anche alla luce delle continue e confuse modifiche legislative, affinché – avendo chiare le criticità del settore – si possano individuare soluzioni immediate sui gravi problemi che affliggono il comparto che, dai ritardi di pagamento al pasticcio legislativo, dalla debolezza impiantistica alla miope gestione tariffaria, stanno gradualmente mettendo in ginocchio la gestione del ciclo industriale dei rifiuti.

Le Segreterie nazionali concordano, infine, sulla necessità di attivare immediatamente un percorso sindacale unitario, per concludere il rinnovo del Ccnl anche attraverso il recepimento dei contenuti dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno del 2011 sulla rappresentanza e per elaborare insieme - fin d'ora - il prossimo Contratto di settore che dovrà essere necessariamente un Contratto unico e più attuale con i crescenti bisogni ambientali. E conseguentemente, stanno concordando insieme ad Assoambiente e a Federambiente le date per concludere il rinnovo contrattuale e per rispettare gli impegni previsti dagli stessi Ccnl 2011.

A noi – dicono i sindacalisti - interessa tutelare i lavoratori e le imprese dalla crisi generale, nelrispetto delle regole ambientali e a tariffe possibili, per dare risposte ai bisogni reali della gente che rappresentiamo. Interessa meno pensare a sopravvivere.

La difficile (e insolita) vertenza con "Aimeri Ambiente"

Il Coordinamento nazionale unitario dei quadri e dei delegati di Aimeri Ambiente S.p.a. che è la prima azienda privata del settore, si è riunito a Bologna per analizzare e discutere lo stato di crisi aziendale concretizzatasi con l'avvio della procedura per il licenziamento collettivo di 219 lavoratori - ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 223/91 - occupati presso 40 unità operative (di cui 2 sedi amministrative), sulle 79 totali presenti nel territorio nazionale. Una riunione che ha visto la presenza ampia e rappresentativa di ogni regione e di ogni territorio, anche non direttamente investito dalla debole procedura avviata dall'azienda ed esposta ai sindacati nello scorso ottobre. Le motivazioni addotte da parte dell'impresa si sono basate fondamentalmente su un dettato che poco spiega le ragioni della crisi aziendale e molto scarica sui lavoratori le conseguenze della scarsa liquidità di cassa derivante dai mancati pagamenti della pubblica amministrazione.

A Bologna, invece, nel corso del dibattito, duro e accalorato, si sono manifestate tutte le conseguenze delle pesanti difficoltà economiche in cui versa l'azienda su tutto il territorio nazionale e l'assoluta insufficienza con cui essa gestisce la corretta applicazione del contratto collettivo nazionale, il puntuale pagamento delle retribuzioni e di ogni altra spettanza prevista da accordi o norme contrattuali. Inoltre, la discussione ha fatto emergere la collettiva e drammatica carenza di gestione territoriale dell'impresa che non coniuga al rango di prima azienda nazionale privata, un sufficiente livello di relazioni industriali, fondamentali per incentivare sviluppo dell'impresa garanzie per i lavoratori, e un'adeguata organizzazione del lavoro, spesso legata a logiche di bottega e di puntigli personali Tutto ciò, nella convinzione dell'intero Coordinamento nazionale, ha determinato la difficile condizione economica in cui versa l'impresa, contrariamente a quanto l'azienda debolmente ha denunciato sia nella comunicazione della procedura sia nell'incontro con le segreterie nazionali di Fp-Cgil, Fit-Cisl, Uilt e Fiadel.

Detto ciò, il Coordinamento nazionale dei delegati ha dato man-

dato alle Segreterie nazionali di richiedere il ritiro della procedura aperta da Aimeri Ambiente S.p.a. per il licenziamento collettivo di 219 unità, di rigettare con forza ogni trattativa con l'impresa nelle more della procedura stessa e di attivare – immediatamente - la mobilitazione nazionale di tutti gli appalti in cui opera Aimeri Ambiente s.p.a. anche attraverso l'apertura della procedura di raffreddamento e conciliazione per lo sciopero. Sono dunque i lavoratori che aprono la procedura nei confronti dell'azienda per difendere la sana occupazione e la qualità del servizio.

Il diritto all'occupazione è stato determinato dalla legge di riferimento del settore, dalle clausole del contratto nazionale (articolo 6) e da un predeterminato appalto che ha stabilito quantità e qualità del servizio, numero di addetti e costi a carico della fiscalità generale e non dalle scelte o dai bisogni di un'impresa qualunque, poco esposta al mercato nazionale o internazionale e senza il bisogno di essere produttiva. E sindacato e lavoratori, nel dare risposta alla durissima crisi generale e del comparto e sui ritardi di pagamento delle pubbliche amministrazioni stanno facendo la loro parte in maniera attenta e in ogni tavolo nazionale sia di natura contrattuale sia di contesto aziendale. Non si può dunque accettare di essere bersaglio due volte per lo stesso motivo Per questo il Coordinamento nazionale unitario ha dato mandato alle Segreterie nazionali, nelle more della procedura di raffreddamento e conciliazione, di confrontarsi con il Gruppo Biancamano e con la sua controllata Aimeri Ambiente S.p.a. per analizzare le ragioni della crisi aziendale e il suo contesto economico, affinché si possano trovare soluzioni idonee al rilancio dell'azienda stessa, compatibili con la tenuta occupazionale e nel rispetto del contratto collettivo nazionale di lavoro. Contestualmente, i sindacati hanno avviato con decisione un confronto con tutte le Amministrazioni locali coinvolte, allo scopo di fare emergere - nella discussione con le stesse - le criticità che stanno caratterizzando questa prima e insolita crisi di un'azienda del settore. Anche nel territorio infatti, vanno trovate e condivise delle idonee soluzioni temporanee, ovviamente nel rispetto delle regole contrattuali.

Non è assolutamente immaginabile- concludono unitariamente i sindacati - che le Amministrazioni locali possano essere estranee a tutto ciò. I sindaci hanno una responsabilità in solido sul servizio, nei confronti dei cittadini e dei lavoratori interessati. Noi abbiamo la responsabilità di non far distruggere un comparto, fondamentale per i bisogni della gente che rappresentiamo e per i cittadini che quotidianamente serviamo.

Ma ecco qui di seguito, il testo della lettera che le organizzazioni territoriali dei lavoratori hanno inviato ai sindaci.

Il coinvolgimento delle amministrazioni locali

"Egregio Sig. Sindaco, Aimeri Ambiente S.p.a., che opera nel suo comune nella gestione dei servizi di Igiene Urbana, ha dichiarato 219 esuberi su tutto il territorio Nazionale.

L'avvio della procedura per il licenziamento collettivo - che riguarda anche i lavoratori che operano nella comunità che Lei rappresenta - si aggiunge ai continui disagi che, dai ritardi nell'erogazione degli stipendi e ad altre problematiche che investono la quotidianità, esaspera il clima fra le lavoratrici ed i lavoratori e peggiora la qualità del servizio reso. Questa situazione e le eventuali mobilitazioni che le Segreterie Nazionali dovessero dichiarare in caso di esito negativo della vertenza, potranno portare disagi nella gestione del servizio con la conseguente insufficienza dei servizi per i cittadini del suo comune. Per queste ragioni, oltre a chiederle un gesto solidale verso le lavoratrici ed i lavoratori, la invitiamo ad essere parte attiva in questa difficile vertenza.

Con la presente, inoltre, siamo a richiedere un incontro immediato.

Restando a Sua disposizione per concordare la data dell'incontro, inviamo distinti saluti."

Le procedure della mobilitazione

Frattanto – come già detto - le organizzazioni sindacali hanno attivato le procedure di mobilitazione, raffreddamento e conciliazione, come previsto dalla legge 146/90 e successive modificazioni e dall'accordo nazionale di settore igiene ambientale dell'1 marzo 2001, formalizzando sia nei confronti dell'Azienda che della Commissione di garanzia per gli scioperi, con una nota in cui si legge:

"Le scriventi Segreterie nazionali, a seguito della vostra nota dello scorso 4 ottobre 2012 con la quale si è avviata la procedura di mobilità ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n°223/91 per la riduzione di 219 dipendenti presso le 38 unità operative e 2 sedi amministrative di Aimeri Ambiente s.r.l. e dell'incontro avvenuto a Roma lo scorso 20 ottobre, in attesa di verificare se sussistono i presupposti giuridici ed economici richiesti dalla legge stessa, chiedono il ritiro immediato della procedura da voi intrapresa. Difatti, riteniamo la decisione dell'impresa assolutamente grave, anche in considerazione che non vi sono ragioni di natura produttiva. Conseguentemente, siamo con la presente ad avviare la mobilitazione nazionale che riguarderà tutti gli appalti dove è presente Aimeri Ambiente s.p.a., anche in associazione temporanea d'impresa con altri soggetti. Questa nostra comunicazione, pertanto, ha quindi il significato di attivare formalmente la procedura di raffreddamento e conciliazione, come previsto dalla Legge 146/90 e successive modificazioni e dall'accordo nazionale di settore dell'1 marzo 2001, riguardante le modalità dell'esercizio di sciopero per i lavoratori addetti ai servizi di igiene ambientale delle aziende private.

Il presente avviso è da ritenersi valido per tutti gli appalti di ogni comune o consorzi degli stessi del territorio nazionale dove opera Aimeri Ambiente s.p.a., anche non soggetti all'apertura della procedura di mobilità ai sensi della 223/91. Richiedendo quindi l'attivazione delle successive fasi previste, v'inviamo distinti saluti."

Francesco Di Fiore

Marittimi sempre più penalizzati

Conseguenze sociali e sulla sicurezza

Da qualche tempo girava la voce di una rivisitazione dell'art. 31 della legge 413 che permette ai marittimi di macchina e radiotelegrafisti di beneficiare di un pensionamento anticipato a 55 anni, naturalmente a certe condizioni. Per questo, e per capire cosa stava "bollendo in pentola", la Fit Cisl ha scritto al Direttore Generale del Ministero dei Trasporti Puija sottolineando il danno che la cancellazione od il ridimensionamento dell'art 31 avrebbe prodotto ad una categoria già martoriata. Ora che la notizia della modifica è diventata ufficiale vediamo quali conseguenze tale improvvida novità può comportare.

L'art. 31 della Legge 413 del 1998, attualmente prevede la possibilità che il marittimo di macchina ed il radiotelegrafista con 20 anni di contributi di cui 10 al servizio di macchina (o radio) possa chiedere, al compimento del cinquantacinquesimo anni di età, il pensionamento anticipato.

Premesso che radiotelegrafisti, dopo l'introduzione del sistema di software di sorveglianza GDMSS non ne esistono più e che i personale di macchina è meno di un quinto dell'intero numero dei marittimi (introduzione dell'automazione etc.) che Confitarma stima nel totale di 53.000 unità tra tutte le l categorie, il calcolo della pensione anticipata è di per sé penalizzante. Infatti, nel conteggio non vengono inclusi i periodi di lavoro a terra, di comandata, ed i periodi di distacco sindacale in base alla legge 300, etc. Questi sono aggiunti al compimento dell'età per la pensione di vecchiaia (66 anni e tre mesi).

Occorre poi pensare che dopo l'introduzione del Registro Internazionale che sulle navi da carico vede un numero ridottissimo di italiani (al massimo 6) in prospettiva , il personale di macchina operativo si ridurrà in maniera drastica in particolare nelle figure di sott'ufficiali e comuni (rating). E già oggi questo personale per motivi di costi, a fronte della crisi del trasporto marittimo, è stato espulso dalle navi.

Occorre ora ricordare che il 90% dei marittimi non ha un rapporto stabile con l'armatore e non ha titolo a qualsiasi forma di cassa integrazione. Inoltre a differenza degli altri lavoratori pur avendo per anni (in particolare il personale di macchina) lavorato a bordo "immerso" nell'amianto, il marittimo non beneficia di quella legge che permette di aumentare l'anzianità e quindi anticipare la pensione. Il marittimo poi è stato anche escluso dal beneficio pensionistico previsto nel caso del lavori usuranti e del lavoro notturno.

In un quadro di questo genere, con centinaia di marittimi espulsi da lavoro (dramma di cui nessuno parla) il ricorso all'articolo 31 della legge 413 è l'unica ancora di salvezza.

E' bene sottolineare peraltro che a questo articolo non c'è mai stato grande ricorso, visto il computo parziale della pensione. Ma di fronte alla mancanza di reddito per gli espulsi dal mercato esso poteva essere in aumento. Eppure nessuno sembra fare queste semplici riflessioni. Per non parlare poi del fatto che in un mestiere del genere, tra lontananza, difficoltà operative, andare in pensione a 66 anni è davvero un atto di ingiustizia. In campo internazionale infatti quasi tutti i paesi hanno un occhio di riguardo per il pensionamento dei marittimi. Nel senso che in genere l'età per la pensione di vecchiaia è in media sui 60 anni. In Grecia, per esempio, prima dell'ultima riforma, tutti i marittimi potevano andare ia pensione a 55 anni,

La Internazionale dei trasporti, Itf sostiene che i marittimi hanno bisogno di anticipare l'età pensionabile rispetto ad altri lavoratori anche per motivi di sicurezza. Non si può infatti pretendere che un lavoro operativo così delicato sia svolto in particolare per alcune categorie sino ad età avanzata. E' vero che, in particolare sulle navi da crociera, vi sono comandanti anziani ma alcune compagnie, come per esempio la Princess del gruppo Carnival, hanno comunque fissato il limite a 65 anni.

Autoproduzione: un insidioso escamotage

Iniziative Fit per distinguere tra lavoro portuale e marittimo

L'armatore Manuel Grimaldi, proprietario di diverse società di navigazione anche in altri paesi comunitari, da tempo in Italia ed in Europa sta cercando di far passare il principio dell'"autoproduzione" ovvero al possibilità di non utilizzare mano d'opera portuale sostituendola con il personale di bordo, in particolare per le operazioni di "lashing ed unlashing" ovvero di ancoraggio e derizzaggio sui traghetti.

Dopo che la compagnia di Genova si è schierata per un "no" secco, spiragli di "autoproduzione" l'armatore li ha intravisti nel porto di Savona. Una normativa non chiara sulla materia sembra lasciare spazi.

I sindacati liguri dei trasporti sono chiamati per la parte lavorativa a fissare comunque una posizione e ci si attende una contrapposizione forte all'ipotesi di autoproduzione. Se può esserci confronto ed approfondimento sul versante dei portuali preoccupati certamente che l'eventuale ipotesi Savona si allarghi agli altri porti italiani, la posizione dell'Itf , la Federazione italiana dei trasporti, da tempo è chiara ed inequivocabile.

Il coordinatore degli Ispettori Itf in Italia Francesco di Fiore con i suoi ispettori collocati a Livorno, Palermo, Napoli, Bari e Trieste si sta da tempo impegnando affinché nessun lavoro portuale sia svolto da marittimi. Infatti, la Itf nei contratti dei marittimi imbarcati sulle navi in bandiera di convenienza (Foc), inserisce un articolo chiamato "Dock work" che assieme al resto del contratto viene firmato dall'armatore, ove si stabilisce a chiare lettere che nessun lavoro tradizionalmente svolto dai portuali può esser fatto dai marittimi. A maggior ragione quando i portuali fossero in sciopero E i contratti Itf coprono circa 18.000 navi nel mondo.

Certamente possono esservi accordi specifici di collaborazione bordo-terra ma devono vedere concordi i soggetti coinvolti, ovvero marittimi, portuali e armatore. Già oggi per i traghetti funzione in questo modo: trasferire tutto il lavoro ai marittimi con l'autoproduzione non è accettabile per il sindacato.

La Itf sostiene questa posizione per molti motivi, a partire dalla sicurezza. Il personale di bordo già ridotto di numero e sottoposto ad orari massacranti ed a stress psico.fisico non può esser nei porti gravato di lavoro aggiuntivo. Imbarcare una squadra aggiuntiva per il rizzaggio è solo una motivazione per far passare il concetto dell'autoproduzione.

L'attenzione dell'Itf ai portuali è anche dovuta al fatto che quei lavoratori , specie nei paesi del nord-Europa forniscono un aiuto importante agli ispettori Itf nella campagna contro le bandiere di convenienza. Arrivano a fermare il lavoro per costringere l'armatore a riconoscere un giusto contratto ai marittimi imbarcati.

In Italia dopo la privatizzazione dei terminals e la crisi del lavoro portuale ciò è molto difficile anche perché le due categorie marittimi e portuali, pur all'interno di Federazioni Sindacali, si conoscono poco. Per questo il coordinatore Francesco Di Fiore organizzerà a breve dei seminari nei vari porti italiani sia per sostenere i portuali rispetto all'autoproduzione che per avere sostegno nella lotto contro le Foc.

Tornando al caso Grimaldi, la Itf in nord- Europa è già più volte intervenuta con i portuali per evitare che i marittimi facessero il lavoro dei portuali. E c'è stato anche un incontro tra il coordinatore e la società ma la questione resta sempre aperta.

Ultima informazione è che il Sindacato in occasione del rinnovo del Contratto Nazionale italiano dei marittimi, peraltro scaduto da tempo, chiederà l'inserimento nel testo della clausola "Dock work" della Itf.

Trasporto marittimo e crisi occupazionale

Affrontare il tema del trasporto marittimo con riferimento agli aspetti occupazionali, presuppone: avere una visione del mercato internazionale, in quanto situazioni nazionali o aziendali sono la diretta conseguenza di quanto avviene in un mondo ormai globalizzato e, per scelte politiche, totalmente liberalizzato.

La discussione fatta all'interno del mondo sindacale italiano sconta una difficoltà aggiuntiva, ovvero la posizione strumentale di alcune piccole organizzazioni che usano il momento difficile per strumentalizzare i lavoratori con slogans fuorvianti e privi di fondamento.

Spesso si strumentalizza ogni situazione senza conoscere la materia, rinchiudendosi in un mondo che diventa sempre più piccolo, se resta nei confini di Tirrenia o di Società Regionali (Caremar, Saremar, Siremar, Toremar, Laziomar), senza quindi poter governare fenomeni i cui tavoli decisionali sono altrove (Bruxelles, Ginevra Londra) e quindi perdendo opportunità anche sul versante del lavoro.

La Fit, attraverso il suo Dipartimento marittimo, ha messo a punto un dossier curato dal **Cap. Remo Di Fiore**, che abbraccia le problematiche del settore, partendo appunto, dall'analisi "del " e "dei" mercati, per concludere con la focalizzazione dei possibili interventi di sostegno e sviluppo dell'occupazione.

In questo numero de "La Voce" pubblichiamo la prima parte del lavoro dell'amico Di Fiore, che analizza gli aspetti più critici delle varie tipologie del trasporto marittimo nell'attuale fase di difficoltà economico-sociale in Italia e a livello globale.

Il trasporto marittimo ed i suoi punti dolenti

Il trasporto marittimo da tempo è globalizzato e liberalizzato, ovvero non esistono norme internazionali che limitino o vincolino gli armatori ad una bandiera. L'unica vera eccezione è il Jones Act che obbliga il cabotaggio statunitense alla bandiera nazionale.

Il fatto di operare in un mercato aperto e deregolato offre qualsiasi opzione all'armatore e fa sì che il dato di crisi del mercato si riversi su tutti gli operatori e su tutte le realtà. Questo spiega perché la crisi del mercato mondiale tocca tutte le tipologie di trasporto marittimo senza eccezione alcuna.

Inutile soffermarci sulle cause della crisi mondiale che attraversiamo. Diciamo solo che negli ultimi anni essa ha portato ad una riduzione del trasporto via mare con surplus di stiva e quindi con conseguente calo dei noli (freight rates).

Il surplus di offerta di stiva è stato esasperato in maniera drammatica dai cantieri orientali in particolare quelli cinesi che hanno creato un forte dumping sui costi delle costruzioni. Gli stessi cantieri si sono trasformati anche in finanziatori fornendo denaro agli armatori a costi fortemente competitivi. Gli armatori, credendo in una ripresa del mercato, negli anni scorsi hanno approfittato dell'opportunità ed ordinato navi e, a fronte della crisi che permane, hanno portato il surplus alle stelle ed i noli a livelli tanto bassi da non coprire neppure i costi di esercizio (running cost). Ma vediamo qui di seguito alcuni schemi chiarificatori per le diverse tipologie.

Tankers (petroliere etc)

La crisi nel comparto Tankship (navi che trasportano prodotti liquidi) si può così riassumere: crisi e conseguente calo dei consumi energetici, surplus di stiva per alcune tipologie di navi fino al + 37%, calo drammatico dei noli. Una VLCC (Very Large Crude Carrier) come ad esempio una petroliera, nel 2007 aveva un nolo medio giornaliero di 90.000 USD. Oggi il nolo è attorno a 6000 USD/giorno. Incremento costo del carburante (bunker); la pirateria che costringe ad aumentare lo "slow steaming", la velocità di crociera, 12 nodi al massimo, con un enorme incremento dei consumi. Gli extra-costi dovuti alla pirateria, in quanto il Golfo Persico (e quindi il transito in aree a rischio) è uno dei principali centri di estrazione del petrolio.

Bulk carrier (minerali e materie prime)

Per le navi adibite al trasporto di materie prime, a partire dal minerale fondamentale per la produzione dell'acciaio necessario al forte trend di sviluppo dei paesi emergenti a partire dalla Cina, la crisi del comparto è dovuta in particolare a: calo a livello medio mondiale del fabbisogno di materie prime (carbone e minerale); surplus di stiva quindi calo dei noli del 50%; riduzione delle importazioni di carbone dal Giappone; alluvioni in Australia che hanno ridotto la quantità delle materie prime esportate; aumento dei prezzi del minerale di ferro brasiliano che ha visto

l'opposizione della Cina (primo importatore) che ha risposto riaprendo le proprie miniere. Il più importante flusso di trasporto via mare Brasile – Cina si è fortemente ridimensionato; aumento del costo bunker; costo della piracy incluso quello legato al superamento dello "slow steaming" nelle zone a rischio.

Containers

Nel trasporto in containers dei prodotti finiti si sta attraversando un periodo di crisi anche se pareva esserci una ripresa nel periodo natalizio per merci trasportate da Oriente in Europa. Il calo dei consumi in Europa ha sfortunatamente vanificato le speranze di ripresa. In particolare la crisi del comparto è dovuta a: calo della richiesta di trasporto; surplus di offerta stiva (+ 7% nel 2011) non compensata dai disarmi nel 2012 pari all'8% della flotta mondiale; calo dei noli oltre il 50% con perdite complessive nel 2012 pari a 5.2 miliardi di dollari Usa. Molte Compagnie sono fallite: per esempio nel tentativo della danese Maersk, primo operatore al mondo (l'Italiana MSC è al secondo posto) di fare dumping sui noli; (il tentativo ha spazzato via molte piccole realtà ma ha messo in crisi la Maersk stessa); incremento bunker (carburante); costi piracy compreso lo "slow steaming".

Prima di proseguire l'analisi di come incide la crisi nei vari tipi di trasporto marittimo, occorre aggiungere un ulteriore elemento che rende difficile il proseguimento dell'attività di molti armatori, in particolare quelli nazionali. Ci riferiamo al sistema bancario che non apre le borse verso l'armamento anche perché di fronte al numero di navi senza impiego non può assumere il mezzo nautico a garanzia del prestito. Banche come Unicredit hanno addirittura chiuso il ramo navale.

Per completare il quadro parliamo della recente decisione della Cina di ordinare 80 navi petroliere VLCC da 300.000 TSL ognuna, per un costo complessivo di 1 miliardo di dollari attraverso la società di Stato Dosco della Cosco. L'operazione sta gettando nel panico gli operatori del settore moltissimi dei quali spariranno dal mercato. Come già visto, oggi, i noli non coprono i running costs. Per esempio nel traffico Golfo Persico-Cina una nave perde in media 1600 dollari al giorno e questo è un traffico che produce perdite contenute.

La media del nolo di una VLCC è stato nel 2010 di 38.000 usd al giorno, nel 2011di 15.000 usd al giorno, nel 2012 di 6.000 usd al giorno.

Si capisce perché le 80 navi cinesi (10 già ordinate) fanno parlare i brokers di "massacro del mercato" o "tragedia". Chiaramente lo Stato cinese sostiene il proprio traffico con proprie navi senza problemi di costi e senza preoccuparsi del dumping commerciale in quanto ha come obiettivo primario la garanzia controllo del traffico vitale per il suo forte sviluppo economico.

Le difficoltà del cabotaggio

Le difficoltà toccano anche il cabotaggio, che qualcuno poco attento ritiene essere in Italia protetto. Il primo elemento che dobbiamo considerare è il forte calo di richiesta di trasporto (in particolare passeggeri) e che non ha visto per ora il calo nell'offerta. Oggi le navi sono in numero superiore al fabbisogno.

Negli ultimi due anni il traffico da e per la Sardegna è sceso del 60%. Inoltre le compagnie aeree "low cost" che tra l'altro ricevono contributi indirettamente da alcune regioni, stanno mettendo in crisi il trasporto passeggeri via mare.

Se aggiungiamo il costo del bunker e la fine degli aiuti di Stato, nonché le razionalizzazioni post-privatizzazione, come per Tirrenia, abbiamo un dato certo di crisi per l'occupazione.

Circa le privatizzazioni nel cabotaggio vi è poi un altro aspetto che avrà ripercussioni sul mondo del lavoro. Con sempre maggiore frequenza si sente parlare di contratto aziendale nelle compagnie di cabotaggio in sostituzione di quello nazionale. Se così fosse si tratterà di un contratto al ribasso che innescherà una rincorsa da parte degli altri operatori. In questo modo finirà la funzione equilibratrice di garanzia del contratto nazionale del lavoro e nel tempo i lavoratori si troveranno ad operare a condizioni salariali e normative più basse.

Come sindacato vigileremo affinché ciò non avvenga.

Ma come stanno reagendo gli operatori alla crisi nel cabotaggio? Naturalmente limando i costi, ma in particolare, traguardando nuovi mercati soprattutto in Nord Africa.

E' il caso di GNV (Grandi Navi Veloci) che si trova con un bilancio in perdita di 50 milioni/anno e che dopo aver rinegoziato i debiti con le banche, aver proceduto a drastici tagli dei costi e messo in vendita navi, punta per il futuro sui traffici con Tunisia e Marocco. Per meglio comprendere cosa stia avvenendo nel cabotaggio, in particolare per quanto attiene l'occupazione, occorre rifarsi alla direttiva comunitaria 3577/92.L'art. 3 di detta Direttiva stabilisce che una nave, in un paese comunitario, può effettuare cabotaggio in altro paese UE fissandone le condizioni. Nel cabotaggio lungo costa (per esempio Genova- Taranto) le condizioni che regolamentano l'equipaggio sono quelle di bandiera. Ciò significa per esempio che se si esercisce quel traffico con nave di bandiera UK, poiché le regole di bandiera prevedono extra comunitari a bordo (non doms) nulla osta che vengano utilizzati anche quando quella nave opera nel nostro paese. Fortunatamente, essendo il traffico continentale italiano poco sviluppato non ci sono stati inserimenti di navi di altra bandiera comunitaria e quindi, di fatto, sino ad oggi non c'è stata alcuna ripercussione negativa sull'occupazione nazionale.

Nel traffico con le isole (per esempio Napoli- Palermo) la 3577/92 prevede invece che lo Stato ospitante possa fissare delle regole. Su pressione del Sindacato Confederale l'Amministrazione ha varato una

serie di condizioni basate su dieci punti. La nave comunitaria su questo traffico deve avere comunque equipaggio tutto comunitario, contratto italiano per il personale ed altre condizioni che, di fatto, dovrebbero difendere l'occupazione nazionale.Vi è però una deroga all'applicazione di quanto sopra ovvero: se il viaggio per le isole è preceduto o seguito da una toccata in altro paese (per esempio Civitavecchia – Porto Torres – Barcellona, oppure Genova – Cagliari – Tunisi) varranno le regole di bandiera. Quindi se fosse UK, potrebbero esservi dei non-doms a bordo anche nel tratto nazionale.

Cosa fanno Governo e Sindacato

Ma vi è di più. Per la nave battente bandiera italiana di Registro Internazionale che per legge prevede non-doms a bordo, vale lo stesso principio. L'allargamento per motivi commerciali al Nord Africa facilita certamente l'estendersi degli effetti negativi sulla nostra occupazione. Di fronte a simile situazione, qualcuno si chiede "cosa fa il Governo e cosa fa il Sindacato?"

Il Governo non può far altro che rispettare le Direttive Comunitarie che, è bene ricordarlo, nascono da un Parlamento Europeo che esprime posizioni liberiste. Infatti, quando in sede Etf (Federazione Europea dei trasporti) il Sindacato Confederale Italiano ha cercato di promuovere una iniziativa per superare l'aspetto negativo della 3577/92, si è dovuto prendere atto del grave rischio di veder cancellata da un Parlamento liberista anche la parte positiva della Direttiva per giungere ad una totale apertura del mercato del cabotaggio (come vorrebbe la maggioranza dei paesi nordici).

Per il Sindacato, che sta facendo di tutto per difendere l'occupazione nel cabotaggio senza nascondere alcuna verità ai marittimi, il cammino è quindi tutto in salita. Del resto viviamo tutti i giorni situazioni ben peggiori in realtà più grandi per le quali pur con grandi mobilitazioni, non si riescono a trovare soluzioni idonee ed impedire l'espulsione di lavoratori.

Rispetto all'azione sindacale che molti vorrebbero dirompente, bisogna riflettere anche sulla decisione della Corte Suprema Europea sul caso della società Viking (sciopero contro il cambio di bandiera) ed altri (Ruffert – Laval), ma ciò porterebbe il discorso molto lontano. Invece è bene sottolineare come l'unico vero concreto intervento sia stato fatto su pressione nostra dalla Itf (Federazione Internazionale dei lavoratori dei Trasporti) che ha varato la nota "Athens Policy" in base alla quale quando una nave collega due paesi dell'Unione Europea , le condizioni contrattuali dell'equipaggio debbono essere le migliori tra quelle dei due paesi collegati indipendentemente dalla nazionalità dell'equipaggio.

La norma che il sindacato internazionale Itf si è dato, mira a costringere l'armatore ad evitare l'imbarco di "non doms" visto che viene in qualche modo costretto a retribuirli come i marittimi nazionali.

La forza sindacale sta nel fatto che la Itf vincola i sindacati dei due paesi collegati ad intervenire oltre che gli Ispettori Itf, dando così più forza alle nostre rivendicazioni. La Itf sta lavorando per estendere anche ai paesi del Nord Africa la stessa politica, ed in questo senso è in corso un'opera di coinvolgimento dei sindacati di quei paesi. E' bene notare quindi quanto siano assurde e fuori luogo le affermazioni strumentali di alcuni sindacati autonomi italiani quando dicono che la Itf opera per mettere gli stranieri a bordo!

Lavoro
Le porte strette del suo accesso

Il Dipartimento Politiche sociali della nostra Federazione, come sanno i lettori da "La Voce", sta offrendo, dal numero dello scorso settembre, un'analisi puntuale delle nuove normative che regolano il mercato del lavoro, a seguito della riforma entrata in vigore nel luglio scorso (legge 92/12). Una normativa tuttora soggetta ad evoluzione e modifiche, sia pure non sostanziali, che si vanno susseguendo.

Osvaldo Marinig, che sta sviluppando tale analisi, con questa terza ed ultima puntata che segue le prime due, dedicate rispettivamente al tema dei licenziamenti (individuali e collettivi) ed alla nuova Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi), conclude la sua ricerca-commento focalizzata questa volta sulle tipologie contrattuali che regolano l'ingresso al mercato del lavoro

Contratti a tempo determinato

Va innanzitutto segnalato, che dopo esser stato modificato il comma iniziale del Dlgs n.368/01, inserendovi l'affermazione che "il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro", ne vengono modificate alcune significative parti.

Per quanto concerne i contratti a tempo determinato, salta subito agli occhi l'eliminazione della indicazione delle causali per cui si attiva questa forma di assunzione anche se esclusivamente per quel che riguarda il primo contratto a termine e la prima missione nell'ambito di un contratto in somministrazione a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi. Sostanzialmente viene meno, quello che nel gergo degli addetti ai lavori è il cosiddetto "causalone": vale a dire l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo per le quali si ricorre a questo tipo di contratto.

Viene, però, ribadito che il contratto a tempo determinato stipulato al di fuori delle causali non può essere oggetto di proroga. In alternativa, la contemporanea eliminazione della causale e della prorogabilità può essere stabilita in via contrattuale, a livello nazionale o decentrato, per contratti conclusi nei casi di start up, lancio prodotto innovativo; rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; proroga di commessa consistente, con il vincolo che i contratti stipulati in deroga alla causale non superino il 6% dell'organico. Analoga norma vale per i contratti di somministrazione a tempo determinato.

L'intervallo minimo di sospensione tra un contratto e l'altro, che varia a seconda se il contratto abbia durata inferiore o superiore a sei mesi, viene aumentato passando da 10 a 60 giorni e da 20 a 90 giorni. Tali intervalli sono riducibili per via pattizia contrattuale nei casi di: contratti conclusi nei casi di start up; lancio prodotto innovativo; rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; proroga di commessa consistente. In assenza di contrattazione collettiva, decorsi dodici mesi, il Ministero del lavoro individuerà con decreto le specifiche condizioni in cui potranno operare tali riduzioni.

Oltre agli intervalli, vengono anche modificati i termini di possibile prolungamento di un contratto a tempo determinato in caso di necessità produttive: passano da venti a trenta giorni in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi e da trenta a cinquanta negli altri casi. In queste fattispecie il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà, indicando la durata della prosecuzione.

La durata massima del contratto a tempo determinato (proroghe e rinnovi compresi) è di 36 mesi, al cui computo contribuiscono anche i periodi svolti, nella stessa azienda, attraverso il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato con mansioni equivalenti. Per favorire l'occupabilità il provvedimento indica la possibilità di cancellare la previsione di un trattamento economico inferiore a parità di mansioni svolte per alcune categorie di lavoratori svantaggiati assunti in regime di somministrazione, nell'ambito di specifici programmi di formazione e inserimento erogati in concorso con Regioni, Province, Comuni.

Per quanto riguarda il contenzioso, dal 1° gennaio 2013, per i "licenziamenti che presuppongono la risoluzioni di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto", viene rivisto il termine massimo per l' impugnazione stragiudiziale, che passa da 60 a 120 giorni. Questa modifica incide sui termini residui per l'impugnazione giudiziale che deve essere effettuata entro 270 giorni complessivi, comprensivi dei giorni utilizzati per la impugnazione stragiudiziale. Sempre in tema legale, nel caso in cui il giudice preveda la conversione del contratto da tempo determinato in indeterminato il risarcimento previsto, da 2,5 a 12 mensilità, risarcisce per intero il pregiudizio subito dal lavoratore.

Infine, nei casi di assunzione con contratto a tempo determinato è prevista l'applicazione di un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione. Il contributo non viene versato solo nei casi in cui i lavoratori a temine sono stati assunti in sostituzione di lavoratori assenti o per lo svolgimento di attività stagionali, per gli apprendisti, per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Nei limiti delle ultime sei mensilità tale contributo viene restituito.

Contratto di inserimento

In una fase di crisi occupazionale, diffusa in particolare tra le fasce deboli del mercato del lavoro, si deve registrare la cancellazione del contratto di inserimento. Rimane solo la previsione di una salvaguardia per tutte le assunzioni che verranno effettuate con questo strumento fino al 31 dicembre 2012.

Apprendistato

L'apprendistato viene individuato come canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro: da una parte viene confermato, con alcuni miglioramenti, il Testo Unico frutto dell'accordo tra Stato, Regioni e Parti sociali, dall'altra rimane l'unico contratto incentivato con riduzione degli oneri riflessi.

Le modifiche riguardano la durata minima del contratto di apprendistato pari a sei mesi, fatti salvi i contratti stipulati per attività stagionali.

Viene chiarito che nel caso in cui le parti manifestino la volontà di recedere dal contratto, nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Sulle quote di lavoratori assumibili con contratto di apprendistato, fermi restando i più favorevoli limiti per le imprese artigiane (per le quali continuano a valere immutati i rapporti sanciti dall'art. 4 della Legge n. 443/85), a partire dalla assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2013 il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere (direttamente o tramite le agenzie di somministrazione di lavoro) non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso lo stesso datore di lavoro, mentre il rapporto rimane di 1 a 1 per i datori di lavoro che occupano meno di 10 addetti. Per il datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze fino a tre lavoratori specializzati, il numero massimo di apprendisti assumibili è tre.

Viene esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato, ferma restando la possibilità di assumerli in somministrazione a tempo indeterminato.

L'assunzione di nuovi apprendisti viene subordinata alla stabilizzazione, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, con l'esclusione di quelli cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un solo apprendista. Gli apprendisti assunti violando la precedente regola sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data della costituzione del rapporto. Tali vincoli non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano meno di dieci unità. Per un periodo di trentasei mesi dalla data di entrata in vigore della legge in esame, la percentuale di stabilizzazione è fissata nella misura del 30 per cento.

Lavoro a tempo parziale

Per incentivare l'utilizzo del part-time sono state introdotte delle modifiche al Dlgs n.61/200 per cui: viene rafforzato il diritto del lavoratore a vedere inseriti nei Ccnl le "condizioni e modalità che consentano di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche previste dal contratto di lavoro", oltre che ad essere riconosciuta, ai lavoratori studenti e ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, la possibilità di revocare il consenso alle clausole flessibili ed elastiche.

Lavoro intermittente o a chiamata

La nuova regolazione del lavoro intermittente o a chiamata, strumento diffusosi negli ultimi anni e che si prestava ad abusi a causa del mancato obbligo di comunicazione della durata alla Direzione Provinciale del Lavoro, porta delle migliorie.

Ecco che è stato introdotto l'obbligo, per il datore di lavoro, di comunicare la durata della prestazione alla Direzione Territoriale del Lavoro mediante sms, fax o posta elettronica prima dell'inizio della stessa, pena, in caso di omissione, la comminazione di una sanzione che va dai 400 a 2400 euro. Inoltre il limite di età per l'utilizzo al di fuori delle previsioni contrattuali, viene esteso ai soggetti al di sotto i 25 anni e al di sopra i 55 (non più 45). Infine l'indennità di disponibilità verrà comunque corrisposta venendo meno i precedenti vincoli.

Coma clausola transitoria è previsto che i contratti già sottoscritti, ma non compatibili con le nuove disposizioni previste, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge.

Lavoro a progetto

Per limitare il ricorso a forme di flessibilità "cattiva" sono stati ridotti i margini di utilizzo del lavoro a progetto attraverso modifiche ad alcuni articoli del Dlgs n. 276/2003, valevoli per i contratti stipulati successivamente alla data di entrata di vigore della legge.

Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata o continuativa devono essere riconducibili a uno più progetti (e non più anche programmi di lavoro o fasi di esso) determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere riconducibile ad un risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi normati dalla contrattazione collettiva nazionale. Inoltre si stabilisce che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione.

Altra importante modifica dispone che, salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione sono considerati come rapporto di lavoro subordinato, fin dalla costituzione del rapporto, se l'attività del collaboratore è analoga a quella svolta da lavoratori dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità individuate dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Oltre a ciò vengono ridefinite le modalità di recesso dal contratto. Le parti, infatti, possono continuare a recedere prima della scadenza del termine per giusta causa, ma in assenza di giusta causa il committente può recedere prima della scadenza solo qualora emergano profili oggettivi di inidoneità del collaboratore rispetto alla realizzazione del progetto.

Infine, si stabilisce che il compenso non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per profili professionali e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore a mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore ai minimi contrattuali di categoria per figure analoghe.

Partite Iva

Pur con il differimento di 12 mesi per l'entrata in vigore per i rapporti in corso, sono state introdotte importanti norme per la dissuasione dall'utilizzo elusivo del lavoro autonomo, con una significativa limitazione dell'utilizzo improprio delle cosiddette false "partite iva".

Si è stabilito che le prestazioni lavorative a partita iva siano considerate rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, salvo prova contraria fornita dal committente, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore ad almeno otto mesi nell'arco dell'anno solare;

b) che il corrispettivo percepito, anche se fatturato con più soggetti collegati fra loro, costituisca più del 80% dei corrispettivi maturati dal collaborare nell'anno solare;

c) che il collaboratore disponga di una postazione di lavoro fissa presso una delle sedi del committente,

tranne che nei seguenti casi:

a) prestazione connotata da competenze elevate acquisite attraverso percorsi formativi o rilevanti esperienze pratiche;

b) prestazione svolta da titolare di reddito da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali (18.000 euro);

c) attività professionali che richiedono iscrizione ad ordini professionali, albi, ruoli stabilite con decreto.

Lavoro accessorio

Vengono specificate meglio le delimitazioni per il ricorso al lavoro accessorio, soprattutto relativamente all'individuazione dei limiti ai compensi riferibili a tale forma di lavoro: infatti il limite di 5000 euro è ora riferito a tutti i committenti, e non più al singolo, come in precedenza, e nell'ambito di questo limite opera il tetto di 2000 euro per ogni singolo committente imprenditore commerciale o professionista. Inoltre il riferimento orario dei voucher e l'obbligo di numerazione e data contribuirà a controllare eventuali abusi.

Per l'utilizzo dei voucher nel settore agricolo sono stati stabiliti i seguenti vincoli: attività stagionali effettuate da pensionati e studenti con meno di 25 anni; attività a favore di soggetti con fatturato inferiore a 7.000 euro; divieto per gli iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Il ricorso al lavoro accessorio da parte del committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli stabiliti dal patto di stabilità interno.

La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali verrà rideterminata con decreto dal Ministro del Lavoro in coerenza con gli incrementi delle aliquote contributive della gestione separata dell'Inps.

I buoni già richiesti al momento dell'entrata della legge vengono utilizzati secondo la normativa precedente entro il 31 maggio 2013.

Infine è stato stabilito che i compensi percepiti dal lavoratore immigrato attraverso il lavoro accessorio sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Tirocini formativi

Anche per i tirocini formativi sono state introdotte delle norme tese a contenerne gli abusi, ma vista la concorrenza di competenze tra Governo (Ministero del Lavoro e Ministero dell'Istruzione) e Regioni, c'è un rinvio di 180 giorni, dall'entrata in vigore della legge, entro i quali si prevede che venga stipulato un accordo in Conferenza Stato-Regioni per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base dei seguenti criteri: revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo; previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività; individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza; riconoscimento di una congrua indennità anche in forma forfettaria.

In ogni caso, la mancata corresponsione dell'indennità comporta una sanzione variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro.

Altri provvedimenti e aggiornamenti

La legge di riforma ha previsto delle modifiche anche su altri capitoli inerenti il mercato del lavoro quali la formazione, la certificazione delle competenze, il contrasto delle dimissioni in bianco, il contrasto del lavoro irregolare degli immigrati, la responsabilità solidale negli appalti, le prestazioni da parte dei servizi per l'impiego, l'apprendimento permanente, la partecipazione dei lavoratori, tanto per citare i capitoli che meriterebbero altrettanto spazio di approfondimento.

Prima di concludere questa carrellata, scrive Osvaldo Marinig ricordiamo la messa a regime della decontribuzione del salario di produttività, anche se avvenuta con ritardo e penalizzata dalla scarsità di fondi: il limite di reddito annuo per poterla ottenere è stato abbassato a 30.000 euro, contro i precedenti 40.000 euro, e le somme deducibili potranno arrivare ad un massimo di 2.500 euro contro i precedenti 6.000 euro. Per ultimo, ma non ultimo, il sostegno alla la genitorialità, per la condivisione dei carichi familiari e la conciliazione vita-lavoro è previsto in via sperimentale per gli anni 2013-2015 che il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, abbia l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione. Il padre ha l'obbligo di fornire comunicazione preventiva in forma scritta con almeno quindici giorni di anticipo.

Infine è prevista la possibilità, sulla base delle risorse economiche disponibili, di concedere alla madre lavoratrice, al termine del congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi baby sitting o per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.

Enti bilaterali sindacati - imprese

Una formula di crescente successo

La prima riunione del consiglio direttivo dell'Ebas. Al centro il presidente Rosario Fuoco e il vice presidente Ing. Cannitella.

Un nuovo organismo no-profit di collaborazione tra sindacati e organizzazioni imprenditoriali si aggiunge ai numerosi altri, sorti in questi ultimi anni nei settori industriali, agroalimentari e dei servizi privati e pubblici. Si tratta dell'Ebas (Ente bilaterale autoscuole e studi di consulenza automobilistica) per i lavoratori cui si applica il contratto Unasca (20 mila addetti in 15 mila micro-imprese circa). L'ente sarà guidato dal presidente Rosario Fuoco, sindacalista della Cisl trasporti, dal vice presidente ing. Vincenzo Cannatella (Unasca) e da Cecilia Casula (Cgil), Sergio Tarabù (Uil) Mario Forneris e Ottorino Pignoloni (Unasca) consiglieri.

Gli enti bilaterali sono" organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi previlegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso:- la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; - la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; - la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; - la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; - lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; - ogni altra attività o funzione assegnate loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento" (dlgs.276/03)

In particolare il neo-costituito Ebas , il cui Consiglio direttivo è già riunito per la prima volta, avrà i seguenti scopi: - analisi dei fabbisogni formativi; studi di settore, ricerca; interventi di sostegno al reddito nella gestione delle crisi aziendali per figure specifiche; riqualificazione professionale; verifica e monitoraggio dell'andamento sulla stabilità occupazionale; promozione di studi e ricerche relativi a materie della salute e sicurezza sul lavoro, nonché formazione dei responsabili aziendali e delle R.l.s. (rappresentanze dei lavoratori per la tutela della salute) che non rientri in quella prevista per legge; favorire, attraverso azioni formative, le pari opportunità in vista della piena attuazione della legge 125/91; tutte le materie che le parti decideranno di inserire, con decisione unanime del Consiglio direttivo.

Luigi Mansi

Esserci per contare

2500 lavoratori aeroportuali d'Europa davanti al parlamento UE

Occuparsi dell'Europa perché l'Europa si occupi bene di noi. L'esperienza del Trasporto aereo

L'intervento dell'amico Mansi alla manifestazione degli aeroportuali europei

La Fit Cisl ha sempre creduto ed investito nelle attività internazionali, ha sempre capito l'importanza di essere protagonisti in Itf ed in particolare in Etf, la Federazione sindacale europea dei trasporti. L'Etf infatti, specialmente in questo decennio, segue come partner sociale ufficiale le discussioni con le istituzioni europee e le altre associazioni datoriali. E avendo un ruolo di assoluta importanza, si adopera molto nel contrastare una Europa sempre più liberista e poco orientata verso gli aspetti sociali.

Nonostante vi sia ancora qualche scetticismo verso l'attività internazionale da parte di alcune nostre strutture regionali, in quanto tale attività viene spesso considerata uno spreco di risorse, noi crediamo invece che sia un importante investimento verso la crescita, e, crediamo inoltre con convinzione, che anche le nostre strutture periferiche debbano contribuire, in special modo quando viene richiesta loro la partecipazione ad eventi internazionali di importante rilevanza come le manifestazioni. Auspichiamo che le resistenze alla partecipazione, seppur giustificate da una volontà di buona gestione delle risorse, vengono superate dalla consapevolezza che l'attività internazionale è un cardine per il bene di tutti i lavoratori che rappresentiamo.

Le assenze si pagano

Vogliamo portare ad esempio la vicenda della direttiva europea 96/67 relativa alla liberalizzazione dei servizi aeroportuali. Quando essa fu emanata, il sindacato non fu così presente da poter imporre le proprie ragioni sulla tutela sociale. Se ciò fosse avvenuto, oggi non staremmo a parlare dello scempio e della devastazione che i lavoratori subiscono nei nostri aeroporti. Assistiamo purtroppo a perdita di posti di lavoro, salari sempre più bassi, condizioni di lavoro peggiorate e società in fallimento. Gli aeroporti italiani sono diventati una giungla dove regnano più predatori che imprenditori, ed il tutto giustificato dalla direttiva 96/67 che ci costringe al ruolo di spettatori inermi.

In alcuni paesi europei, molto più forti dell'Italia, la direttiva è stata recepita con modalità "personalizzate" e solo per la parte più di loro interesse. Invece, in un Italia ultra liberista, sottomessa a tante lobby economiche imprenditoriali, siamo stato costretti

a recepire il tutto senza le corrette tutele sociali verso i lavoratori.

L'esperienza del trasporto aereo deve diventare tesoro per i nostri colleghi rappresentanti dei lavoratori delle ferrovie, dei porti, delle strade, dell'autotrasporto che sono oggi oggetto di provvedimenti europei tendenti alla liberalizzazione dei loro servizi. Forse si è troppo distratti e quindi poco attenti ad impedire che questo pericoloso futuro potrebbe investire tutti. E se non si interviene immediatamente, quando conteremo i danni sarà troppo tardi ed inutile dire …forse era meglio contrastare le spinte liberiste europee al nascere con partecipazione e dedizione alle attività internazionali.

La piazza dei 2500 lavoratori aeroportuali a Bruxelles

Lo scorso 5 novembre abbiamo vissuto una entusiasmante esperienza: si è svolta a Brussell una grande manifestazione davanti al Parlamento Europeo di oltre 2500 lavoratori aeroportuali provenienti da 10 paesi europei, organizzata da Etf per contestare la continua volontà delle Istituzioni europee di emanare un Regolamento che si prefigge lo scopo di modificare la Direttiva 96/67 sulla liberalizzazione del mercato dei servizi di handling aeroportuale. Tale volontà tende a liberalizzare ulteriormente i servizi ed a rimuovere quelle resistenze di alcuni aeroporti che hanno adottato una limitatissima concorrenza. Con questo provvedimento sia il Consiglio che il Parlamento europeo, realizzerebbero i desideri delle compagnie aeree volti a beneficiare di una ancor più vasta scelta di operatori di handling e quindi di maggiore competizione tra gli stessi. La Commissione europea dei trasporti ha voluto adottare questa volta il Regolamento perché ha una efficacia maggiore rispetto alle direttive visto che ogni Stato dovrà recepirlo così come sarà approvato.

Anche la Fit Cisl ha partecipato a questo evento con una delegazione composta da rappresentanti degli aeroporti di Roma, Milano, Venezia, Bologna e Napoli, che, prima di unirsi alla manifestazione, ha incontrato i nostri parlamentari componenti

della Commissione dei Trasporti che voteranno il dossier ed i suoi relativi emendamenti. Il dialogo che ne è scaturito è stato molto chiaro e proficuo, la nostra delegazione ha ben esposto e rappresentato la situazione di incertezza e di difficoltà in cui lavoratori aeroportuali italiani stanno vivendo a causa di una assoluta carenza di regole certe. La loro mancata applicazione e l'assenza di controllo, hanno creato un' assoluta giungla dove a pagare il conto sono sempre coloro che vedono costantemente peggiorate le proprie condizioni di lavoro ed il proprio stipendio, coloro che vivono nell'instabilità del proprio futuro a causa delle difficoltà finanziarie delle aziende di handling.

Noi italiani ci aspettiamo molto da questo provvedimento europeo, auspichiamo che presto si possano riuscire a risolvere quelle ambiguità tipiche del nostro Paese, dove tutti approfittano delle lacune legislative.

In particolare i deputati Cancian e Fidanza ci hanno evidenziato le difficoltà incontrate per arrivare ad un compromesso a causa del grosso ostruzionismo dei colleghi tedeschi che intendono difendere lo status dell'aeroporto di Francoforte, il quale ha soltanto due handlers con oltre 56 milioni di passeggeri. I tedeschi infatti, vorrebbero che questa revisione venisse stralciata dal pacchetto Aeroporti che la Commissione ha proposto.

No alla legge della giungla

La nostra posizione sindacale è contro la liberalizzazione selvaggia. In Italia assistiamo a situazioni inverosimili come a Fiumicino, dove vi sono ben sette handlers che competono per un mercato in grosse difficoltà e che ha visto, negli ultimi due anni, ridurre le tariffe dei servizi offerti ai vettori di oltre il 50% con conseguenti riduzioni dei costi del personale. Servono regole, obbligatorie ed esigibili per tutti, come la clausola sociale e l'applicazione di un unico contratto di lavoro. Purtroppo le nostre autorità stentano ad assicurarle, come stentano a garantire la professionalità dei lavoratori attraverso costanti e qualificanti addestramenti che produrrebbero un buon servizio con conseguente soddisfazione sia del passeggero che del cliente-vettore.

L'incontro si è concluso con l'impegno dei parlamentari a tener conto delle nostre esigenze nello sviluppo dell'iter istituzionale di questo Regolamento. La nostra delegazione si è poi unita al corteo che ha attraversato le strade di Brussell sotto una pioggia battente, per concludere la sua marcia nella piazza davanti al Parlamento, dove per l'occasione era stato allestito un palco.

Davanti ad una folla immensa di lavoratori che sventolavano bandiere e gridavano slogan contro la liberalizzazione, leaders sindacali e parlamentari europei si sono alternati sul palco con i loro interventi contro l'approvazione del Regolamento.

La manifestazione si è conclusa nella consapevolezza che l'evento sarà ricordato per la forza dimostrata dai lavoratori aeroportuali europei che unanimemente e con eclatanza hanno manifestato, non più passivamente ma con la chiara determinazione di fermare chi vorrebbe modificare in peggio la Direttiva 96/97.

Grande soddisfazione è giunta poi per tutti noi, quando si è appreso che la commissione parlamentare dei trasporti, che avrebbe dovuto esaminare più di 500 emendamenti, si è fermata al primo relativo all'ammissibilità o meno di questo dossier. La relativa votazione ha infatti visto rigettare la proposta della Commissione Europea dei Trasporti e quindi, a metà dicembre, dovrà essere il Parlamento in seduta plenaria, a decidere se respingere definitivamente il Regolamento o far proporre dalla Commissione altre soluzioni.

La forza dei lavoratori e la forza sindacale europea hanno prevalso. I parlamentari hanno finalmente recepito la determinazione di una categoria disposta a tutto pur di non far peggiorare le proprie condizioni di lavoro già gravi.

Noi italiani, forti della volontà di migliorare anche la nostra situazione, ci sentiamo orgogliosi di aver attivamente partecipato agli eventi che hanno riguardato la tentata modifica del Regolamento e siamo certi che con l'aiuto di tutti i nostri colleghi realizzeremo una Europa più attenta ai bisogni sociali.

C'è chi paga con la vita

Purtroppo l'entusiasmo dei risultati ottenuti si è smorzato a causa di un brutto evento conseguenza di ciò che da tempo andiamo denunciando, quando un operaio nell'aeroporto di Fiumicino, dedito allo scarico dei bagagli da un aeromobile, è rimasto schiacciato tra l'elevatore ed il portellone, perdendo la vita. Una vittima, l'ennesima, di questa liberalizzazione selvaggia che permette alle aziende di handling di competere facendo leva su minori investimenti sia sui mezzi che sulla loro manutenzione, e sullo sfruttamento del personale sempre ridotto al minimo. Quante morti ancora debbono verificarsi per far capire alle nostre autorità che serve maggiore attenzione a questo settore, che lo scempio a cui assistiamo tutti i giorni non garantisce la sicurezza del lavoratore né tantomeno la qualità e l'efficienza del servizio.

La rabbia dei lavoratori aeroportuali è dunque ai massimi livelli anche per la morte del loro collega. La prima azione messa in campo per dire "basta" è stata un blocco delle operazioni dell'aeroporto con uno sciopero il 12 novembre. Ma andremo avanti per ridare ai nostri lavoratori la dignità e la sicurezza di cui ogni essere umano ha pieno diritto, specialmente sul posto di lavoro, pretendendo sempre più, regole certe, applicate per tutti e sottoposte ad un rigido controllo.

Flash da regioni e città

Trasporti e servizi nelle realtà locali

Vertenza trasporti in Abruzzo

Gtm, l'azienda abruzzese di gestione dei trasporti metropolitana, è messa sotto accusa dai sindacati per il mancato rispetto degli accordi su personale e servizi e per indennità non autorizzate elargite ai dirigenti. Filt Cgil, Fit Cisl, Ugl Trasporti e Faisa Cisal attaccano ponendo una serie di questioni. Non abbiamo dimenticato -affermano i responsabili delle quattro sigle sindacali- neppure i cattivi esempi dati dai dirigenti: il caso neve con gli autobus messi in servizio senza catene e senza gomme termiche, i viaggi all'estero dei dirigenti, le multe per divieto di sosta comminate al personale nei pressi di una sede aziendale notoriamente priva dei parcheggi necessari. Quanto all'intesa stipulata, i sindacalisti ricordano che le uniche risposte concrete sono arrivata sulla trasformazione di autisti da part time a full time, onde evitare la paralisi dei servizi con soppressioni di corse e di prestazioni indispensabili. Nel settembre scorso sono stati disattesi nello specifico gli impegni sulla sicurezza, sulla retribuzione degli straordinari, sul corretto utilizzo del personale, sul premio di risultato 2012, sul ripristino degli accordi attinenti l'incentivo all'esodo anticipato del personale, ma soprattutto sui nuovi turni di sevizio.

I sindacati , inoltre, lamentano l'assenza di confronto da parte della Gtm su questioni cruciali riguardanti gli autisti: la carta di qualificazione del conducente, obbligatoria per le categorie C, CE, D e DE e per la patente E, finalizzata alla guida degli autosnodati e, quindi, anche di Filò. Infine – proseguono i rappresentanti dei lavoratori – c'è la questione dei presunti abusi attinenti l'elargizione di indennità al personale dirigente e che, in alcuni casi, avrebbero determinato l'attribuzione di emolumenti in assenza della necessaria autorizzazione da parte dell'organo collegiale al quale è affidata la gestione della Gtm Spa. Riconoscere ai dirigenti trasferte forfettizzate e prestazioni straordinarie sulle semifestività, collegate, queste ultime, ad accordi riservati solo al personale dipendente, è quanto di più assurdo possa esserci in una fase in cui gli stessi dirigenti lamentano carenze di risorse.

La tensione sindacale investe anche l'Arpa per il taglio corse e di personale che –i sindacati sostengono- penalizza soprattutto i pendolari, lavoratori e studenti. I responsabili hanno un nome ed un cognome e sono quegli stessi amministratori che, pur essendo a conoscenza dei circa 100 pensionati non rimpiazzati che si sono registrati nell'ultimo triennio in Arpa (33 nel 2010, 30 nel 2011 e i restanti nel corso di quest'anno), hanno ignorato questa cronica carenza di personale addetto alla guida.

Toscana: avanti verso un'azienda unica per la gestione rifiuti

La Fit-Cisl Toscana esprime moderata soddisfazione in merito alla fine delle procedure per l'aggiudicazione provvisoria della gestione dei rifiuti urbani al soggetto unico "Progetto 6" da parte dell'ex Ato Sud che, a seguito della legge regionale di riforma n. 69/11, oggi si sono trasformati in Autorità Servizi Rifiuti pur rimanendo fermi gli attuali territori e confini provinciali.

"Progetto 6" è nato dall'insieme delle aziende Aisa, Cosentino Servizi, Csa, Csai, Sienambiente e Coseca che oggi gestiscono i rifiuti nelle province di Arezzo, Siena e Grosseto in partnership con altri soggetti industriali privati, sempre del territorio, come Sta, Cooplat, Unieco, La Castelnuove, Revet, Ecolat e Crcm. E' dunque il primo degli ambiti regionali a terminare le procedure per l'individuazione del Gestore Unico che comprende 103 comuni ed una popolazione di circa 900.000 abitanti. A questo punto si apre concretamente una nuova pagina nella gestione dei rifiuti a partire dalla necessità di una nuova organizzazione del lavoro e nello stesso tempo per gettare le basi di uno sviluppo sostenibile dell'intero comparto.

Bisogna continuare sulla strada intrapresa e dare vita il prima possibile ad un'unica sola azienda che ricomprenda le sei aziende pubbliche con circa un migliaio di dipendenti e un bacino di riferimento che per superficie rappresenta circa la metà della Regione Toscana; una sfida che non è finita ma comincia adesso, avendo certezze dei corrispettivi e della durata dell'appalto in 20 anni, dove tutti sono chiamati a fare il proprio dovere e dove non è permesso sbagliare.

Naturalmente le aziende storiche non tutte chiuderanno, in quanto risultando proprietarie degli impianti di smaltimento (termovalorizzatori, discariche, impianti di compostaggio, etc.) continueranno nella gestione degli stessi, ridisegnando la loro missione aziendale con strategie da condividere con il nuovo soggetto gestore della raccolta dei rifiuti.

Fit Toscana a questo punto rivendica l'applicazione dell'accordo del 24 marzo 2011, in particolare per la salvaguardia dei livelli occupazionali; nello stesso si prevedeva il mantenimento delle residenze di lavoro contestualmente al passaggio di tutti i lavoratori utilizzati fino ad oggi, nel nuovo

soggetto, sia come quantità che come qualità nonché salvaguardare il personale in sub-appalto. Crediamo che, anche la questione dell'applicazione del Ccnl di riferimento sia superata, poichè, essendo stato rinnovato anche il Ccnl delle aziende private Fise si è previsto l'adeguamento al Ccnl delle aziende pubbliche Federambiente. Quello di Federambiente, crediamo possa essere un contratto applicabile dalla maggioranza delle aziende, con regole e tutele uguali per tutti i lavoratori.

Adesso, per fare il punto della situazione, Fit-Toscana reputa necessario aprire un tavolo di confronto, coinvolgendo tutti i delegati, sia con l'Autorità Servizi Rifiuti che con il nuovo soggetto Progetto sei al fine di assicurare tranquillità e prospettive future a tutto il personale interessato.

Togliere dall'incertezza i lavoratori

Sempre sui temi della raccolta dei rifiuti in Toscana, la Fit regionale ha concentrato le sue attenzioni anche sull'Autorità Servizio Rifiuti Centro, (ASR Firenze, Prato e Pistoia) a seguito delle ultime decisioni assunte dai Comuni del territorio di riferimento.

Brevemente – si legge in una nota della Segreteria - dobbiamo ripartire dalla metà dell'anno scorso dove il gruppo dirigente dell'ex Ato Centro aveva previsto, coerentemente alla legge regionale 61/2007, attraverso la presentazione di un crono programma, le scadenze per la predisposizione di un bando di gara per affidare il servizio integrato della raccolta rifiuti e contemporaneamente l'attivazione di un tavolo, su richiesta delle oo.ss.. per la definizione di un accordo quadro finalizzato a salvaguardare e tutelare i lavoratori fino a quel momento coinvolti. Le cose sono andate avanti e in breve, come sindacato, siamo riusciti ad ottenere un protocollo d'intesa, il giorno 10 febbraio 2012 che, da una parte, garantiva l'occupazione e le residenze con un occhio di riguardo anche ai lavoratori in subappalto e dall'altra, stabiliva quale sarebbe stato il contratto di riferimento (Federambiente) che il bando di gara doveva prevedere come obbligatorio. Nel frattempo l'ex Ato andava avanti nelle procedure previste e comunicava alla Regione Toscana, a metà gennaio 2012, di aver eseguito tutte le procedure principali e che sicuramente entro i tempi previsti dalla legge regionale di riforma (28 febbraio 2012) sarebbe stato pronto per bandire la gara e rispettare i tempi previsti: aggiudicazione provvisoria entro il 30 ottobre; aggiudicazione definitiva entro il 31 dicembre 2012. Insomma tutto era a posto e filava tutto liscio. Per partire con il bando di gara, mancava solo il parere definitivo della Regione.

Sempre nel mese di gennaio 2012, anche a seguito del risultato del referendum sui servizi pubblici locali, interveniva il Governo con alcuni provvedimenti contenuti nel "Cresci Italia" andando nuovamente a regolamentare la materia e spingendo verso la liberalizzazione dei servizi pubblici locali attraverso la gestione dei privati. Nello specifico invece il d.l.24 gennaio 2012 nel prevedere un regime transitorio, ipotizzava che le aziende, che svolgono il servizio in house, si possano integrare con le altre aziende del medesimo bacino entro il 31 dicembre 2012, purché quest'ultime siano titolari di gestioni dirette o in house. Così facendo, si poteva creare un Super gestore unico in house, riguardante tutto il bacino di riferimento per l'affidamento in deroga del servizio, che comunque non potrebbe superare i tre anni.

Con queste novità legislative ecco che all'improvviso i principali Comuni di riferimento: Firenze, Prato e Pistoia con le rispettive aziende (Quadrifoglio, Publiambiente, Cis, Asm e Aer) cominciano ad agitarsi e da subito mettono in campo tutta una serie di riunioni: Comuni con Comuni, aziende con aziende e viceversa, con l'intento di bloccare la gara e andare nella direzione tracciata dal Governo dando vita ad un Super Gestore dei rifiuti anche se in maniera provvisoria per max tre anni. La Regione nel frattempo ufficialmente non prendeva nessuna decisione, le procedure per il bando di gara si bloccano e i Comuni vanno avanti nell'aggregazione delle aziende che comunque avrebbe dovuto realizzarsi entro il 31 dicembre 2012, con un progetto di aggregazione funzionale che andava presentato entro il 25 luglio scorso.

Poi viene il bello. In ottobre . il consiglio direttivo dei Comuni, sulla base del progetto di cui sopra, approva all'unanimità di affidare il servizio rifiuti in via transitoria e temporanea, per la durata di 3 anni in house, alla società scaturente dall'integrazione societaria tra le attuali nel territorio di riferimento; l'assemblea dei soci dell'ex Ato Centro, convocata successivamente il 25 ottobre u.s. respinge tale impostazione e non delibera l'affidamento in house. Il risultato è il caos politico/organizzativo, con ripercussioni senz'altro negative sullo sviluppo e sull'occupazione, minando alla base i progetti infrastrutturali con un effetto domino sulla realizzazione del Termovalorizzatore di Case Passerini e di tutti gli altri interventi infrastrutturali previsti nel territorio di riferimento.

Tutto quanto sopra – spiega la Fit - serve per cercare di inquadrare il problema, per far ripartire la macchina organizzatrice, con il fine anche di consolidare le tutele e le garanzie per i lavoratori, già fissate dall'accordo del febbraio scorso. Quello che veramente non comprendiamo è come si possa continuare a "giocare" con la macchina pubblica, spendendo migliaia e migliaia di euro, mesi interi di lavoro e poi buttare tutto all'aria per motivi conosciuti solo dagli addetti ai lavori e che, a nostro avviso non hanno nessun riscontro positivo per il bene pubblico.

Quello che rimane da fare ora è di incalzare la Regione Toscana, in modo che riprenda in mano la situazione e guidi il processo di ricompattazione del quadro organizzativo indicando, senza incertezze, la strada da seguire ripartendo dagli inve-

stimenti sugli impianti già deliberati. Restituire fiducia al quadro dirigente delle aziende coinvolte nel progetto di aggregazione, dando loro il tempo necessario per potersi organizzare al meglio, sia per cogliere la sfida della gara che l'eventuale tentativo estremo di portare a termine il percorso di aggregazione intrapreso; nello stesso tempo dare certezze ai lavoratori sul futuro del proprio posto di lavoro.

Su queste basi, Fit Toscana, di concerto con gli altri sindacati, chiede di confrontarsi sia con l''Autorità Servizio Rifiuti Centro che con la Regione Toscana per tracciare una linea di chiarezza, per salvaguardare i posti di lavoratori e per un servizio efficace ed efficiente ai cittadini.

Fit critica la cosiddetta razionalizzazione del Tpl in Trentino

Anche nel Trentino l'orizzonte del Trasporto locale è grigio. Non solo per le ragioni di carattere comune generale ma anche perché i processi di razionalizzazione della mobilità vengono gestiti in maniera non lineare, quando non unilaterale. I timori sono tanti, non solo per chi è più immediatamente minacciato ma perché – come dice Giuseppe La Pietra, segretario Fit Cisl- quello che si prospetta per alcuni potrà capitare un domani ad altri. Stiamo parlando di persone che perderanno il posto di lavoro e di altrettante famiglie. La Pietra elenca i numeri che danno il senso di un'operazione pianificata per recuperare denaro pubblico e per declassare il trasporto pubblico a rango inferiore, nella lista delle priorità da assecondare.

Secondo le previsioni più ottimistiche si parla di 40-45 posti in meno per effetto dei pensionamenti che non verranno sostituiti. E la tensione sale tra quanti saranno espulsi dal mercato del lavoro, alla notizia che la "Valsugana" assumerà un cinquantina di lavoratori tra macchinisti ed operatori. Questa politica –dice La Pietra- non giova a nessuno. Anche se stiamo parlando di ferrovie, la strada più giusta sarebbe riqualificare il personale che rimane fuori dal mercato del lavoro, ma che ha i requisiti per rientrare con un'adeguata formazione. Poi se il personale non è sufficiente, provvedere a reperirlo dall'esterno. Il sindacalista Fit poi punta il dito sul metodo utilizzato da Trentino Trasporti. Hanno tracciato una strada –commenta- che non ci saremo mai aspettati e che porterà tanti disagi agli utenti e meno posti di lavoro. Il problema poi è il metodo: non siamo mai stati chiamati da Trentino Trasporti, per concertare e trovare una soluzione diversa da quella che è stata portata avanti unilateralmente. Ci spieghino che cosa intendono fare del trasporto pubblico locale, smantellarlo forse, o darlo ai privati? Tagliare le corse che "non rendono" per recuperare un milione e trecentomila euro, ecco che cosa hanno fatto, mentre i tagli potevano coinvolgere altri capitoli di spesa. In questo modo l'amministratore provinciale fa intendere che il trasporto pubblico locale non è tra le sue priorità e lo dimostra tutti i giorni: basta girare per la città, è un cantiere a cielo aperto.

Ferrovie della Calabria. Ok di Cisl e Fit

L'Azienda Ferrovie della Calabria, dopo circa 12 anni dalla sottoscrizione del primo "Accordo di Programma dell'11 febbraio 200", entro il 31 dicembre 2012 sarà di proprietà della Regione. E' quanto affermano in una nota i segretari generale della Cisl e della Fit Cisl della Calabria, Paolo Tramonti e Annibale Fiorenza "Prendiamo atto con soddisfazione –essi proseguono- che, nel rispetto degli impegni assunti, il presidente Scopelliti e l'assessore Fedele sono riusciti a completare il complesso iter burocratico , sottoscrivendo in sede ministeriale, il conseguente "Accordo di Programma", propedeutico al definitivo trasferimento dell'azienda FdC alla Regione. Cisl e Fit Cisl Calabria nell'esprimere soddisfazione per l'obiettivo perseguito, frutto di una costruttiva azione di concertazione e partecipazione, fortemente voluta dalla Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali, consapevolmente sostenuta dai lavoratori, responsabilmente condivisa a margine dell'accordo sindacale dell'ottobre 2011 e portata avanti, bisogna dare atto, da questo governo regionale che ha saputo valorizzare gli strumenti utili a salvaguardare un bene pubblico che, con il lavoro di circa 900 dipendenti, produce servizi di trasporto collettivo, su gomma e su ferro per migliaia di utenti in gran parte del territorio calabrese. Ora bisogna far si che l'importante impegno economico e finanziario, dello Stato e della Regione, venga trasformato in investimento.

Traghetti Messina-Reggio un buon accordo

Per la "Caronte & Tourist" di Messina passa la linea degli esodi incentivati, senza alcuna perdita per il lavoratori che percepirà lo stipendio per intero fino al raggiungimento della pensione o, a sua scelta, sino al 66° anno di età. Un percorso che sarà oggetto di esame congiunto con il sin-

dacato. Così Enzo Testa, segretario della Fit Cisl messinese, commenta l'accordo raggiunto con la Caronte & Tourist per evitare i 69 licenziamenti annunciati dalla società di traghettamento.

L'azienda è stata costretta a recedere dalla sua linea di intransigenza sui licenziamenti, ma anche sulla diminuzione del 25% degli stipendi –conclude Testa- . Considerata la linea di partenza della vertenza, aver ricondotto tutto sotto l'egida della regole sindacali che regolano la materia è sicuramente un buon risultato.

La vertenza ha dunque raggiunto un punto fermo con un verbale sottoscritto dai rappresentanti della Caronte & Tourist e di Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Fima-Fast-Confsal, Ugl Mare e Uslac-Uncdim. L'unico sindacato a restare fuori dal tavolo della trattativa è stato l'Orsa.

E' condiviso –sostengono le parti- l'obiettivo di contenere il costo del lavoro in relazione al calo del materiale traghettato e, conseguentemente, dei ricavi. E questo è il contributo fornito dalle organizzazioni sindacali, cha hanno deciso di non proseguire nel muro contro muro, ammettendo la necessità di un contenimento del costo di lavoro.

Per i lavoratori delle Autorità portuali (a Genova e non solo)

La "spending review", nonostante le assicurazioni governative per quanto riguarda i lavoratori delle Autorità portuali, non lascia tranquilli i dipendenti di tali enti. "Pur apprezzando le decisioni del viceministro Mario Ciaccia di escludere dalla revisione della spesa le Autorità portuali per piante organiche e contratto di riferimento dei porti, che è un passaggio importante, la Fit è preoccupata. Se il governo non esclude le Autorità portuali dalle liste degli enti Istat, il rischio è che ci siano comunque effetti negativi sulle buste paga dei dipendenti –avverte infatti Ettore Torzetti, segretario responsabile della logistica per la Fit Cisl ligure, che Fit è preparata infatti a passare alle vie legali se i lavoratori dell'Autorità portuale di Genova dovessero essere colpiti da provvedimenti che vadano a toccare i ticket o la crescita professionale come potrebbe accadere. Il riferimento è infatti alle sorti dell'emendamento per l'esclusione dagli indici Istat all'interno del Dpcm in corso di approvazione che potrebbe comportare la validità, in tutti gli scali, anche con effetto retroattivo della sentenza che nel porto di Napoli ha messo in discussione buoni pasto e integrativi per i dipendenti.

C'è pendente un ricorso al Consiglio di Stato, ma se la linea dovesse essere confermata, i sindacati sono pronti a scendere in campo. "Se da Palazzo San Giorgio ci chiamassero a variazioni di bilancio e azioni unilaterali su buoni pasto e avanzamenti –dice Torzetti faremo causa. Abbiamo già parlato con i legali e metteremo in piedi tutte le iniziative possibili a tutela dei lavoratori. Perciò ci auguriamo che l'Autorità portuale, non faccia interventi che tocchino le retribuzioni.

Foligno. La "cura" esternalizzazioni che soffoca le officine Omc

Storicamente un punto di orgoglio operaio e tecnico, a Foligno, quelle che una volta si chiamavano Officine grandi riparazioni, Ogr. Ma ora, sottoposte come sono allo stillicidio delle cosiddette esternalizzazioni, rischiano di chiudere nel 2014. Accade infatti che Trenitalia affidi sempre più i lavori a ditte esterne con formule di contratti di "convenienza economica" tutte da verificare coma tali.

A lanciare l'allarme è la Fit umbra, attraverso Fabio Ciancabilla. Temiamo –egli dice infatti- che sia già partito il conto alla rovescia per la chiusura della Officine di Foligno. Ipotesi non più remota che tiene in ansia il sindacato e i lavoratori che con grosso timore guardano alla fatidica data del 2012, anno che potrebbe segnare la fine dello storico impianto di manutenzione ferroviario della città, fino agli Ottanta il punto di riferimento più importante per il tessuto economico della città. Ad aggravare la situazione c'è il silenzio di chi è chiamato a decidere il futuro della Omc. Intendiamoci -continua Ciancabilla- siamo al cospetto di decisioni strategiche importanti che riguardano tutto il comparto manutentivo di Trenitalia ma che inevitabilmente possono avere ripercussioni notevoli sulla Omc, alimentando non solo le perplessità sul futuro ma anche quelle sul presente delle ex Ogr. Perplessità che si sono aggravate dopo l'inconsistente incontro tra i vertici di Trenitalia e le organizzazioni sindacali per monitorare e trattare la questione dell'intera manutenzione rotabile. Mai un riunione attesa dagli addetti ai lavori è risultata così deludente. L'impressione più che fondata –aggiunge la Fit Cisl- poggia sulla scarse argomentazioni fornite da chi rappresentava l'azienda e sull'assenza di un vero piano industriale mirato alla manutenzione dei rotabili. Oggi Trenitalia non sa ancora dire cose certe ai lavoratori, se la manutenzione rimarrà all'interno dell'azienda ferroviaria o si avvierà a processi di forti ridimensionamento.

Piacenza. Crisi al polo logistico Ikea

Tensione alta all'Ikea di Piacenza. L'azienda ha infatti deciso di abbandonare progressivamente il polo logistico dove i mobili da montare arrivano dalla casa svedese in attesa di essere smistati nei punti vendita italiani. Il "riposizionamento dei volumi" provocherebbe nello stabilimento la perdita di 107 posti di lavoro di facchini, che fanno riferimento a cooperative. La Fit Cisl, come spiega il segretario generale di Piacenza, Antonio Colosimo, si è attivata per evitare il licenziamento in tronco dei soci delle cooperative. E naturalmente per trovare una soluzione per i lavoratori a rischio. Aggiunge Colosimo: Attiveremo le procedure per cassa integrazione in deroga su tutto il personale Ikea. Istituiremo una commissione paritetica per regolarizzare le ore lavorate con l'ausilio di tutte le istituzioni della provincia di Piacenza.

Francesca Di Felice

Ciò che è fatto e quel che resta da fare

Promuovere l'occupazione di giovani e donne

Incentivi per le assunzioni

Donne e giovani restano anelli deboli del mercato del lavoro. Ed anche il Fondo per l'occupazione giovanile e femminile recentemente varato è di fatto una risposta solo parziale a fronte dei bisogni. Comunque, il Governo Monti, con decreto firmato dai Ministri del Lavoro e dell'Economia, ha dato attuazione all'articolo 24 comma 27 della legge 214/2011, (legge Salva Italia "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici"), che aveva previsto appunto, un Fondo per l'incremento dell'occupazione giovanile e femminile.

Dopo diversi mesi, la norma diviene operativa per un periodo limitato a partire dalla data di pubblicazione del decreto in G:U. fino al 31 marzo 2013. Viene così avviato, il suddetto Fondo presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con un limite di spesa di 196 milioni di euro per il 2012 e di 36 milioni di euro per il 2013.

Il decreto prevede i seguenti incentivi, che saranno corrisposti dall'Inps, per le assunzioni di giovani fino a 29 anni e di donne, indipendentemente dall'età anagrafica:

a) incentivi alla trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, nonché all'incentivazione delle stabilizzazioni con contratto a tempo indeterminato, dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità di progetto, o delle associazioni in partecipazione con rapporto di lavoro, con riferimento a contratti in essere o cessati da non più di sei mesi. La trasformazione deve avvenire mediante la stipula di contratti a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, purché di durata non inferiore alla metà dell'orario normale di lavoro. L'incentivo è pari a 12.000 euro per ogni trasformazione o stabilizzazione avvenuta a partire dalla data di pubblicazione del decreto in G.U. sino al 31 marzo 2013.

b) incentivi per ogni assunzione a tempo determinato con orario normale di lavoro, con incremento della base occupazionale. Per le assunzioni di durata non inferiore a 12 mesi, fino ad un massimo di dieci contratti per ciascun datore di lavoro, avvenute a partire dalla data di pubblicazione del decreto in G.U. e sino al 31 marzo 2013, l'incentivo è pari a 3.000 euro, elevato a 4.000 euro, se la durata del contratto a tempo determinato supera i 18 mesi, a 6.000 euro, se la durata del contratto a tempo determinato supera i 24 mesi.

Gli incentivi saranno corrisposti dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande da parte dei datori di lavoro mediante acconto del settanta per cento dell'ammontare complessivo. La rimanente quota viene erogata a seguito di presentazione di apposita rendicontazione delle somme complessivamente riconosciute ai datori di lavoro.

L'intervento in questione si propone di incidere sugli anelli deboli del Mercato del lavoro così come altre azioni messe in campo da questo Governo. Infatti, la legge in questione introduce anche un'altra forma di intervento, attraverso il contratto di apprendistato professionalizzante, prevedendo per i datori di lavoro che utilizzano tale forma contrattuale, la riduzione dell'aliquota contributiva del 30% degli sgravi Irap. Inoltre, la recente riforma del mercato del lavoro ha previsto ulteriori sgravi per le assunzioni di personale femminile, in sostituzione dei vecchi contratti di inserimento che si esauriranno il 31 dicembre 2012.

Donne e giovani patiscono più di altri gli effetti del difficile periodo che stiamo vivendo. Intervenire per favorire l'ingresso e la permanenza di donne e giovani nel mercato del lavoro significa prendere co-

I giovani che non studiano e non lavorano

In % sul totale dei giovani 15-29 anni

Bulgaria	24,6
Grecia	23,2
Italia	22,7
Irlanda	22,0
Spagna	21,1
Romania	19,1
Lettonia	18,7
Slovacchia	18,7
Ungheria	17,7
Polonia	15,5
Regno Unito	15,5
Media Ue	15,4
Lituania	15,2
Estonia	14,9
Cipro	14,7
Francia	14,5
Portogallo	14,0
Belgio	13,8
Rep. Ceca	12,2
Malta	11,9
Finlandia	10,0
Germania	9,7
Slovenia	9,4
Austria	8,2
Svezia	7,8
Danimarca	7,6
Lussemburgo	6,6
Paesi Bassi	5,5

scienza di quanto questi rappresentino l'anello mancante di un sistema produttivo che stenta a trovare una via d'uscita dalla crisi.

Sono questi però solo i primi passi di un percorso apprezzabile, ma che dovrebbe rispondere a criteri di progettualità e non tradursi in interventi sporadici. Si rischia in tal modo di impiegare le già poche risorse a disposizioni in interventi che difficilmente raggiungeranno l'obiettivo proposto o che, nella migliore delle ipotesi, avranno effetti limitati e poco incisivi.

Come più volte sostenuto dal Coordinamento donne Cisl per ottenere risultati efficaci e strutturali non sono sufficienti le risorse, occorre rimuovere quegli ostacoli che di fatto rendono difficoltoso l'ingresso e la permanenza di donne e giovani nel mercato del lavoro.

Azioni positive per la realizzazione della priorità

Le disposizioni contenute nella l.125/1991 hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Obiettivo fondamentale, quindi, è quello di promuovere programmi rivolti a consentire alle donne di godere effettivamente di pari opportunità rispetto agli uomini nel campo del lavoro anche autonomo. Questi programmi – indirizzati soprattutto al miglioramento della formazione professionale e scolastica delle donne e a favorire, anche attraverso modificazioni dell'organizzazione e del tempo di lavoro, il riequilibro delle responsabilità familiari e professionali tra i due sessi – sono sostanzialmente finalizzati a rafforzare la presenza femminile nel mercato del lavoro attraverso la promozione di azioni positive dirette a:

- eliminare le disparità di trattamento nella formazione scolastica e professionale, nonché nell'accesso al lavoro
- promuovere l'inserimento delle donne nei settori professionali in cui sono ancora poco presenti
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione e riqualificazione imprenditoriale
- favorire una diversa organizzazione del lavoro, al fine di coniugare vita familiare e lavorativa
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne soprattutto attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione.

I soggetti attuatori delle azioni positive sono le imprese, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori e i centri di formazione professionale che nell'adottare progetti di azioni positive possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione del progetti.

Ogni anno il Comitato Nazionale di Parità e di Pari Opportunità nel Lavoro ha il compito di formulare il proprio Piano operativo Definendo le linee e le tipologie di azioni positive che si intende promuovere.

Il Ministero del lavoro emana poi il programma obiettivo, e il relativo stanziamento economico, che dovrà essere oggetto di quei progetti che vorranno ottenere il finanziamento previsto.

Per l'anno 2012 il programma obiettivo è finalizzato all'incremento e la qualificazione della occupazione femminile, per la creazione, lo sviluppo e il consolidamento di imprese femminili,

Giovani manutentori di aerei

Una scuola nel Varesotto

Glocal. Un acronimo che identifica la realtà del nostro tempo e che sta facendosi strada a dispetto della crisi che angustia le giovani generazioni. Accade così che in una frazione del comune di Somma Lombardo, nel "profondo Nord", prende quota, presso l'Istituto tecnico superiore per la filiera dei trasporto e della logistica a Case Nuove, la formazione di manutentori e costruttori di aerei. L'Istituto può vantare il certificato europeo It.147.0013 rilasciato dall'Enac e può, quindi, formare supertecnici delle linee di montaggio aeronautico e della manutenzione dei velivoli. Si tratta di una "licenza" che apre le porte del mondo del lavoro ai giovani che decidono di scegliere questo tipo di percorso formativo. Un pezzo di carta di valore, una volta avuto, attraverso cui sarà più facile trovare un posto di lavoro qualificato.

C'è richiesta di manutentori aeronautici – dice ai giovani il capo tecnico di Agusta Westland, Marcucci.

Voi non avrete assolutamente difficoltà a trovare un impiego. Ma dovrete guardare al mondo perché il vostro mestiere ha una possibilità di sviluppo a livello mondiale. Oggi i manutentori, ha sottolineato, dal canto suo, Benedetto Marasà (Enac) li importiamo da Svizzera, Slovenia, Malta e Grecia. Adesso saranno formati pura nell'istituto di Case Nuove, fucina di manutentori e costruttori grazie a una sfida partita un anno fa proprio con lo scopo di offrire opportunità di lavoro qualificato nel settore dell'aeronautica. Una sfida che già si può dire vinta con l'arrivo della certificazione europea,

i corsi avviati un anno fa presso l'ex scuola elementare di Case Nuove sono postdiploma. Uno, biennale, prepare tecnici superiori di linea di monitoraggio per le costruzioni aeronautiche. L'altro, triennale, forma invece, tecnici della manutenzione degli aerei.

Più giovani negli istituti tecnici

Sono cresciute nell'anno scolastico 2012/2013 le iscrizioni agli istituti tecnici e professionali.

Quest'anno gli studenti che hanno scelto gli istituti tecnici sono stati il 31,5% (contro il 30,4% dell'anno precedente). Mentre gli istituti professionali sono stati scelti dal 20,6% di giovani (nell'anno scolastico 2011/2012 la quota era il 19,73%).

per la creazione di progetti integrati di rete".

Quest'anno, a causa dei perduranti effetti negativi che la crisi sta producendo sull'occupazione femminile, l'attenzione è stata concentrata sul tema del reinserimento lavorativo delle donne e sulla costituzione e consolidamento delle imprese nonché progetti integrati di rete. Si tratta di interventi positivi e coerenti rispetto al perdurare della grave situazione di crisi economica e occupazionale.

Per quanto riguarda i soggetti proponenti, viene confermata l'esclusione degli Enti pubblici che non abbiano provveduto a presentare il Piano di Azioni Positive (PAP). Come nota negativa da segnalare è che il Programma 2012 rispetto allo scorso anno presenta uno stanziamento inferiore stabilendo come tetto massimo 80.000,00 euro per ogni progetto ammesso a finanziamento per una durata massima di 24 mesi. La scadenza per la presentazione dei progetti è fissato al 30 novembre p.v., per la presentazione dei progetti sarà necessario attenersi alle disposizioni contenute nel decreto interministeriale 15 marzo 2001 e successiva modifica che disciplina le modalità di presentazione e relativa modulistica.

Intesa sulla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

La Conferenza Unificata Stato, Regioni, Province autonome ed Enti locali ha approvato (25 ottobre) "l'Intesa Conciliazione 2012" proposta dal Dipartimento per le Pari Opportunità nell'ottica di rafforzare, con riferimento ai fabbisogni territoriali, le azioni già avviate con la precedente Intesa del 2010, e incentivare nuove misure, con particolare riferimento alle criticità connesse alla piena armonizzazione dei tempi di vita e tempi di lavoro e relativo gap esistente tra domanda e offerta di servizi di conciliazione.

L'intesa in questione concentra l'attenzione sul tema dell'occupazione femminile considerato come obiettivo prioritario da consolidare, attraverso soprattutto il potenziamento dei servizi di supporto al lavoro di cura dei lavoratori e delle lavoratrici e altri interventi idonei ad agevolare l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

La promozione di misure di welfare aziendale, la creazione di nuove e qualificate opportunità di lavoro nel settore della cura della persona, l'introduzione di modalità contrattuali e forme flessibili di organizzazione del lavoro rispondenti alle esigenze di conciliazione nonché la promozione dei congedi parentali per i padri in linea con gli orientamenti comunitari sono solo alcune delle azioni promosse e da tempo sostenute dalla Cisl.

Ogni regione potrà scegliere una o più linee di intervento da inserire nel proprio programma di competenza che dovrà prevedere tempi e modalità certi e chiari di avvio, gestione e realizzazione dei progetti da effettuare entro 24 mesi. Lo stanziamento per la nuova Intesa è pari a 15 milioni di euro, ripartiti a livello regionale. Documentazione e tabella di ripartizione fondi pubblicata sul sito www.fitcisl.org area donne.

Lavoro e innovazione

In cerca di futuro

Il futuro delle nuove generazioni in Italia. Questa la linea guida di un convegno promosso dall'istituto "Innovazione, Apprendimento, Lavoro" (Ial) in collaborazione con la Cisl e con le sue strutture sindacali. Una occasione per presentare il rapporto sul percorso di studio e di "ascolto"dei giovani italiani tra i 18 e i 34 anni che si è avvalso dell'apporto tecnico dell'Istituto nazionale di ricerche Demopolis. Scopo dell'indagine quello di fornire alle istituzioni e alle parti sociali le direttrici per comprendere una generazione spesso rappresentata solo attraverso stereotipi. Fra incertezza occupazionale e tutele sociali ridimensionate infatti i giovani di oggi a stento cercano di trovare una collocazione nella vita e nel lavoro.

Michele Colasanto, coordinatore del comitato tecnico scientifico Ial nazionale, ha presentato i risultati dell'indagine. La ricerca demoscopica è stata condotta con metodologie quali-quantitative su un campione di 3.600 intervistati, rappresentativo dell'universo dei giovani residenti in Italia di età compresa tra i 18 ed i 34 anni, con stratificazione per genere, fascia di età ed area geografica di residenza. Si presenta con i risultati dell'indagine una generazione, studiata in uno snodo temporale particolarmente delicato: i mesi in cui la crisi economica del Paese si è trasformata in recessione pura traducendosi in perdite occupazionali che, per i più giovani, dipingono allarmanti ipoteche sul futuro.

All'assenza di certezze le nuove generazioni delineano un rinnovato sistema di credenze e valori, un coesistere di tradizione ed innovazione che prefigura una nuova modernità. Quali sono le cose più importanti della vita? Quali sono gli aspetti della precarietà lavorativa che mettono più in difficoltà i giovani di oggi? Quale sarà la posizione di chi oggi studia rispetto alle precedenti generazioni? Che cosa è più preoccupante del lavoro svolto attualmente? Quali sono i suoi timori rispetto al futuro lavorativo? Sono queste solo alcune delle domande oggetto dell'indagine.

Una colpevole mancanza di ascolto

I risultati della ricerca attestano l'assenza percepita di concrete opportunità lavorative che confinano i nostri giovani al vivere giorno per giorno. Si parla spesso dei giovani impropriamente e spesso solo attraverso stereotipi confinati in angoli periferici della società. Sulla base di un contesto socioeconomico in cui i giovani non riescono a trovare una collocazione, con la presenza di una forte dicotomia tra istruzione e mercato del lavoro e con il permanere di due punti di riferimento sociali fondamentali: lavoro e famiglia. Il primo per raggiungere l'autonomia di vita, la seconda, quella di origine, come punto di partenza e aspirazione verso cui tendere. L'attività di ricerca nell'universo giovanile attraverso il lavoro, i valori e il rapporto con le istituzioni, per cogliere e supportare le speranze dei giovani italiani con meno di 35 anni, certifica la mancanza di ascolto nei confronti dei principali destinatari delle scelte politiche di oggi.

Le famiglie temono di non riuscire a mantenere il benessere conquistato con tanta fatica per i loro figli nella consapevolezza che, se l'incertezza per il futuro c'è sempre stata, ora si converte in certezza oggettiva. I giovani vivono con paura e rassegnazione quella che dovrebbe essere la stagione più bella della loro vita.

Il dibattito seguito alla presentazione del rapporto è stato arricchito da importanti e autorevoli interventi quali quello di Tiziano Treu, vice presidente XI commissione del lavoro e previdenza sociale del Senato, e di Ivanhoe Lo Bello vice presidente per l'education Confindustria.

Determinate il contributo dato da Corrado Passera, Ministro dello sviluppo economico delle infrastrutture e dei trasporti. "Il futuro non è più quello di una volta è molto meno prevedibile e scegliibile. Bisogna cavalcare il cambiamento per coglierne le opportunità. Per fare ciò è necessario preparare i giovani al mondo del lavoro attraverso un adeguato programma di orientamento verso le nuove professionalità. E' questo un progetto che richiama la responsabilità di tutti e su cui si può migliorare con giuste valutazioni, investendo sulla formazione tecnica a cui corrisponde l'offerta di lavoro e mantenendo un occhio aperto alle opportunità internazionali. A questo si deve aggiungere l'impegno per favorire la nascita di nuove imprese intervenendo nell'ottica di favorire la liberalizzazione e la competitività. Il tutto unito da un unico filo conduttore che ritraduce in trasparenza e meritocrazia". Questa la sintesi dell'intervento del Ministro.

Bonanni: Ciò che possiamo fare

Le conclusioni dei lavori sono state contrassegnate dall'intervento di Raffaele Bonanni. " Cosa può fare il sindacato per i giovani? Siamo in una fase di declino che deve essere arrestato a cui non ci si può rassegnare. Dobbiamo uscire fuori dal coro. Ricostruire uno stato sociale in cui il welfare non si traduca esclusivamente in politiche passive per il lavoro, sanità e pensioni. Oggi più che mai è necessario ritrovare quella energia morale e spirituale per ricostruirci e riformare questo paese con la crescita, le regole e le competenze per dare ai giovani un'idea di classe dirigente migliore". Con queste parole del Segretario Generale della Cisl ha concluso una giornata di importante riflessione sul futuro del paese.

Per una mobilità a misura di donna

Mobilità delle donne e per le donne.
Verso la carta della mobilità femminile

È questo il titolo del convegno promosso da Federmobilità con la collaborazione di Adiconsum, TRT (trasporti e territorio), e IRS (Istituto per la ricerca sociale), che si è svolto ultimamente a Roma presso il Centro congressi Cavour.

Esiste una diversificazione della mobilità tra donne e uomini? Quanto è importante tener conto delle scelte di mobilità delle donne? E perché? Quali le proposte?

Domande queste che non possono trovare risposte senza tener conto del contesto e del momento poco felice per l'intero settore del trasporto pubblico locale. 1200 aziende per 116000 addetti, mancanza di un quadro normativo regolatorio certo e di risorse vincolate. Sono le note caratteristiche di uno dei pochi settori in cui si registra, in questi tempi di crisi, un forte aumento della domanda cui non corrisponde una politica seria della mobilità. Questi e molti altri i temi che sono stati trattati durante il convegno sulla base di un recente studio del Parlamento Europeo che punta l'attenzione sulla natura di genere della domanda di mobilità evidenziando la relazione tra domanda di mobilità e condizione delle donne nel mercato del lavoro e della famiglia.

Secondo un'indagine di Eurobarometro, riferita ai 27 paesi europei esiste una netta differenza nell'uso dei modi di trasporto tra uomini e donne; queste ultime usano il trasporto pubblico più degli uomini (23% contro il 18%), compiono più spostamenti a piedi e in bicicletta (28% contro il 18% degli uomini), si muovono meno nelle ore di punta, ma i loro spostamenti sono multi stop (disbrigo pratiche, accompagnamento figli ecc.), hanno comportamenti di guida più rispettosi delle regole del codice della strada (limiti di velocità, uso della cintura di sicurezza, ecc.). Sono queste differenze comportamentali e di scelte che non sono tenute in considerazione dagli operatori del trasporto nell'organizzare i servizi alla mobilità e dalle amministrazioni nel mettere in atto le politiche di mobilità urbana.

Da qui l'esigenza di organizzare una giornata di studio finalizzata alla promozione e riconoscimento della natura di genere della domanda di mobilità attraverso la presentazione della proposta della *"Carta della mobilità delle Donne"*.

Una carta della mobilità tutta al femminile da promuovere e da inserire nei contratti di servizio che tocca dieci punti qualificanti per rispondere alla domanda di mobilità al femminile:

- La sicurezza nell'uso dei mezzi pubblici: le fermate illuminate in comunicazione con i servizi di sorveglianza, sistemi di chiamata del personale a bordo dei veicoli (treni/bus/metro/ecc.), posti riservati alle donne vicino al conducente;
- Allestimento dei veicoli di trasporto con un accesso facilitato per i passeggini, bambini piccoli, bagagli, buste della spesa.
- Scompartimenti ferroviari riservati alle donne sui treni notturni;
- Taxi rosa (tariffe agevolate per le donne) nelle ore serali/notturne (dopo le 22.00);
- Tariffe agevolate car-sharing (donne sole), carnet donna (biglietto giornaliero multicorsa per le donne); RC auto (tariffe agevolate per le donne sole);
- Acquisire ed elaborare le informazioni quantitative e qualitative sulla domanda di mobilità e sulle sue caratteristiche stratificate per genere;
- Valutazione di genere degli strumenti di pianificazione dei trasporti urbani;
- Promuovere la ricerca e la conoscenza al fine di valutare gli impatti delle tecnologie (telelavoro) nel mercato del lavoro femminile;
- Affermare la presenza delle donne nella governance delle aziende di trasporto e nelle strutture dalla pubblica amministrazione.

Diversi gli interventi che hanno contribuito ai lavori della giornata mettendo in risalto i diversi punti di vista politico, datoriale e sindacale. Dal diritto alla mobilità costituzionalmente garantito, all'analisi del territorio e alla mancanza d'investimenti. Di rilevanza è stato l'intervento di Rosanna Ruscito, Segretaria nazionale Fit Cisl, che partendo da un'analisi dell'esistente ha affrontato il doppio problema di mobilità delle donne lavoratrici dei trasporti in cui si coniugano le necessità di far fronte alle esigenze di mobilità con quelle di sicurezza.

La percentuale di donne tra i lavoratori del settore è pari al 20%. Principalmente sono occupate in ambiti amministrativi, ma è in crescita il numero delle occupate in ambiti operativi con tipologia di lavoro a turno, che richiedono la necessità di spostarsi e lavorare in tutte le ore del giorno e della notte, in mansioni storicamente maschili, dal punto di vista organizzativo, tecnologico (tipologia vetture) e per quanto riguarda le condizioni di lavoro in generale.

Come per la domanda di mobilità esistono specifiche esigenze di sicurezza di genere durante lo svolgimento del lavoro e negli spostamenti casa lavoro da cui la necessità di mettere in campo azioni concrete in termini di prevenzione.

Cosa propone la nostra Federazione

Questi sono i punti toccati dall'intervento della Segretaria nazionale della Fit che, accogliendo positivamente l'iniziativa di una carta della mobilità delle donne, ha evidenziato la necessità di promuoverne l'inserimento nei contratti di servizio rafforzandola, attraverso la contrattazione di secondo livello, mettendo in campo azioni concrete di prevenzione e dirette a diffondere la cultura della sicurezza sui posti di lavoro per tutti.

Analisi del territorio (tratte, capilinea, linee) e del servizio messi in atto attraverso i sistemi aziendali della prevenzione, trasferimenti riservati per il personale in orari notturni, assegnazione dell'impianto di riferimento in base alla residenza della lavoratrice/lavoratore laddove possibile, illuminazione e sorveglianza dei parcheggi aziendali, adeguate protezioni e isolamento posti guida, pulsanti sos sugli autobus e ai capilinea che devono essere sempre presidiati con un'attenzione particolare a quelli valutati più a rischio.

Un elenco non esaustivo d'interventi possibili che in alcuni casi sono stati realizzati per mezzo di progetti perlopiù finanziati, ma la cui durata è stata limitata agli effetti del finanziamento stesso. Spesso sono stati progetti o azioni promosse dai Cpo aziendali in cui la parte sindacale cerca di farsi sentire, ma con scarso riscontro in termini di sensibilità sui temi proposti. Altre volte si riesce attraverso buone pratiche a raggiungere apprezzabili risultati, ma si tratta di casi isolati di accordi aziendali che non hanno avuto seguito, quali l'impiego per le conducenti di linea, compatibilmente alle esigenze di servizio, su turni diurni o solo su alcune linee per evitare tratte più a rischio aggressioni.

In ultima analisi, la Segretaria nazionale ha evidenziato l'ultimo, ma non in ordine d'importanza, punto della Carta della mobilità: la mancanza di donne nella governace del settore che potrebbe valorizzare l'efficacia d'interventi. A quanto pare, pur essendo molte delle aziende del settore a partecipazione pubblica, la presenza delle donne nei consigli di amministrazione continua a essere carente anche inseguito all'entrata in vigore della legge che prevede le quote nei Cda delle aziende a partire proprio da quelle pubbliche.

Francesca Di Felice

Un avvenire armonico tra le generazioni

"Festival delle generazioni", a Firenze. Un evento che ha inteso corrispondere al tema che l'Europa ha dedicato all'anno 2012: "Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni", e che è stato promosso dai pensionati Cisl.

Una kermesse punteggiata da concerti, recital, mostre, convegni, dibattiti, proiezioni, con lo scopo di consentire ad anziani e giovani di affrontare e confrontare congiuntamente i problemi dell'esistente, in una atmosfera, segnata da una serie di eventi capaci di svolgere, allo stesso tempo, il ruolo di un osservatorio permanente e di un laboratorio intelligente, affrontando temi dell'economia, del lavoro, della scienza e della tecnologia, della cultura e della conoscenza, ma anche della partecipazione sociale, delle relazioni familiari, del rapporto tra differenze generazionali e differenze etniche.

Giovani e anziani insieme hanno provato ad immaginare le modalità per armonizzare i propri interessi, a condividere le proprie esperienze, per progettare il futuro, individuando come meta il 2020, poiché è abbastanza lontano da consentire una riflessione di ampio respiro, ma è anche abbastanza vicino da sollecitare interventi sinergici tra le generazioni, all'insegna della conoscenza, preparazione e creatività, per trovare soluzioni alla crisi che condiziona la nostra società.

E' encomiabile che nel nostro sindacato si sia data vita alla manifestazione fiorentina, che non coglie solo il messaggio europeo, ma si propone di stabilire concretamente un percorso di integrazione generazionale, un "patto intergenerazionale", che servirà a costruire il futuro del nostro paese, bloccato e che deve risvegliarsi a nuova vita, grazie all' unione di risorse morali dei tanti giovani ed anziani: l'onestà, il rispetto della persona, il senso della famiglia, il senso del dovere, l'idealità, il coraggio e l'entusiasmo, la voglia di cambiamento e di impegno per il bene comune.

Maria Carmela Cafaro

Giuseppe Bianchi (*)

Il pluralismo sindacale italiano e ciò che "invidiamo" ai lavoratori tedeschi

Il pluralismo sindacale, tipico della storia sociale del nostro Paese, è un'anomalia, anche "splendida" per molti versi. Come lo è certamente la pulsione unitaria che comunque rimane la linea di fondo che spiega la forza che le nostre organizzazioni conservano anche nei tornanti più critici delle relazioni industriali. Ma – come dice l'amico prof. Bianchi – il pluralismo sindacale è come il colesterolo. C'è quello che fa male e quello che fa bene all'organismo. Come far prevalere il colesterolo buono? Un buon esercizio per trovare la risposta giusta sta nell'analizzare i successi del "modello tedesco". E nello studiare ciò che di quella esperienza ci può essere utile per rilanciare, oltre le strettoie della crisi, il ruolo del movimento sindacale in Italia.

L'arte di governo e l'arte del mediare

Ad una opinione pubblica, giustamente preoccupata per il suo futuro, non fa certo scandalo che esistono più sindacati in competizione tra loro perché sa che il mondo del lavoro non è e non è mai stato in nessun paese un blocco sociale omogeneo, ma plurale nella sua composizione e nelle sue rappresentanze; ciò che l'opinione pubblica contesta è che, in un momento tanto drammatico per la sorte dei lavoratori, in prima linea nel soffrire il rigore della crisi, i Sindacati non riescono a trovare qualche linea comune in grado di rafforzare il collante associativo, riarticolando le tutele nel nuovo contesto che vede il lavoro svantaggiato nei confronti del capitale. E' più o meno la critica rivolta ai partiti, cui si contesta una chiusura egoistica più orientata alla loro sopravvivenza che alla ricerca di soluzioni che rispondono agli interessi generali.

Questo accostamento fra sfera sindacale e sfera politica non deve però indurre a sovrapposizioni tra le due forme di rappresentanza. Certo, partiti e sindacati hanno la stessa natura "associativa", sono parti costitutive del sistema democratico e ne rafforzano la legittimazione in termini di coesione sociale perché la democrazia non è solo esercizio del voto e bilanciamento dei poteri statuali.

La democrazia è partecipazione sostenuta dalla condivisione di valori e dalla tutela di interessi concreti. Detto questo, partiti e sindacati si distinguono per la missione, il che è facilmente intuibile ma anche per le regole del funzionamento democratico: concorrere nel primo caso a scegliere una maggioranza che governa e una minoranza che fa opposizione; mediare, nel secondo caso, tra interessi diversi, lavoro e capitale, attraverso processi contrattuali che evolvono nel campo sotto l'impulso delle dinamiche economiche, realizzando una comunicazione costante tra rappresentanti e rappresentati che non si verifica nell'arena politica rendendo così fluida la distinzione fra maggioranza e minoranza.

Vale certamente l'osservazione che partiti e sindacati possano spesso convergere su comuni piattaforme politiche, ma ciò non esclude l'autonomia dell'ordinamento sindacale in termini di poteri, norme e sanzioni che trovano legittimazione, al di fuori della sfera politica.

Il Sindacato è una libera associazione di lavoratori che ha individuato nella contrattazione collettiva l'originale istituzione attraverso la quale definire diritti e doveri reciprocamente riconosciuti dai contraenti che trovano nella competitività delle imprese il presupposto perché il gioco contrattuale possa riprodursi. Questi i fondamenti costitutivi di tutti i sindacati nei paesi occidentali. In Italia circostanze storiche legate allo sviluppo del nostro processo di industrializzazione (da cui sono nati i Sindacati) hanno reso più incerti i confini tra partiti e sindacati, tra il ruolo della legge dello Stato e la sfera dell'autonomia contrattuale, trascinando nel tempo incrostazioni ideologiche che hanno reso più conflittuale il nostro pluralismo sindacale.

Per tornare ai nostri giorni il caso Fiat è stato il detonatore delle contraddizioni esistenti a lungo celate da mediazioni verticistiche che hanno rallentato l'adattività dei sistemi regolativi del lavoro nei confronti dei mutamenti strutturali indotti dalla competizione globale.

Un caso certo importante rispetto al quale poco importa, in questa sede, ripartire torti e ragioni fra le parti contraenti, quanto coglierlo come rilevatore di un problema più generale che ci riporta al divario di produttività del nostro sistema produttivo, rispetto ai paesi con noi concorrenti, cui ricondurre la bassa crescita, i bassi salari, gli squilibri quali-quantitativi del nostro mercato del lavoro.

Competitività e relazioni contrattuali

Il dibattito che ne è scaturito ha riguardato soprattutto il confronto con la maggiore competitività dell'industria in Germania, il cui modello di successo ingloba anche relazioni contrattuali la cui ad attività ha consentito di meglio tutelare la complementarietà dei diversi interessi del lavoro e del capitale. Il richiamo a questa esperienza non implica una ipotesi sottointesa di germanizzazione del nostro sistema di relazioni industriali ma richiamare alcune questioni che distinguono i due modelli, influenzandone la diversa efficacia.

- In Germania esiste una netta distinzione fra rappresentanza

sindacale e rappresentanza unitaria dei lavoratori, la prima titolare della contrattazione collettiva, la seconda delle attività di partecipazione per materie di interesse comune, distinguendo le strutture, le procedure elettorali, le competenze. In Italia, per ragioni storiche, le due forme di rappresentanza sono tenute insieme nell'unica struttura rappresentativa delle Rsu, aprendo la possibilità di conflitto tra la dimensione associativa e quella unitaria. Un caso è quello dello stabilimento Fiat di Grugliasco ove, in presenza di una maggioranza Fiom, l'esito favorevole del referendum per l'applicazione del modello Pomigliano è stato contestato dalla stessa Fiom.

- A proposito di referendum, in Germania il suo utilizzo avviene in quanto previsto dallo statuto di ciascuna categoria sindacale, con diritto limitato agli iscritti, e mai finalizzato alla "validazione" di un contratto collettivo stipulato tra le parti. In Italia il referendum è stato regolato dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 con scarsa efficacia perché permangono Organizzazioni Sindacali (una la Fiom) che affidano ai referendum sia l'ipotesi del "mandato" dei lavoratori al Sindacato sia quella della validazione unitaria del contratto collettivo stipulato.

- In Germania la contrattazione nazionale ha da tempo introdotto clausole di "deroghe", sia pure differenziate per contenuti e condizioni di applicabilità a livello di settore, per cogestire sia problemi di competitività delle imprese che di stabilità occupazionale. In Italia, nonostante alcune aperture in tal senso, ratificate per altro nel già citato accordo interconfederale del 28 giugno 2011, la materia è tutt'ora oggetto di contrasto tra le diverse sigle sindacali, evidenziato ad esempio dal recente contratto nazionale dei Chimici, inizialmente firmato e poi contestato dalla Cgil.

- In Germania i sindacati gestiscono le conflittualità interne che nascono dalla gestione dei contratti collettivi e per quanto sia previsto nei casi di licenziamento il ricorso ai giudici, le procedure di conciliazione interne limitano tale ricorso solo al 5% dei casi. In Italia il frequente ricorso ai giudici genera un fenomeno di intasamento dei tribunali di lavoro, di cumulo di procedimenti inevasi, di lunghi tempi di attesa, di incertezza sui risultati, con il caso recente di Pomigliano d'Arco, in cui il giudice si propone come garante degli equilibri sindacati in azienda in un dato momento, congelandoli ed introducendo l'identità sindacale tra i criteri che devono orientare le assunzioni dei dipendenti.

- In Germania c'è una chiara distinzione fra i diritti intangibili dei lavoratori e quelli "rinegoziabili" che riguardano soprattutto l'orario, le forme di organizzazione del lavoro ed in alcuni casi, istituti accessori del salario, non ponendosi dubbi sulla legittimità dei contraenti e sulla esigibilità dei risultati raggiunti. In Italia la questione è molto più controversa il che ostacola la sperimentazione di innovativi scambi sociali fra salari-produttività, organizzazione del lavoro, welfare aziendali ed in presenza di divergenze tra i sindacati, rimangono ombre sulle regole della rappresentanza, sulla legittimità dei contraenti e sulla efficacia dei contratti separati, per quanto approvati dalla maggioranza dei lavoratori interessati.

- In Germania c'è una prassi di contrattazione territoriale con cui adeguare, all'interno di uno stesso settore, i salari alla produttività delle aziende locali. In Italia tale forma di contrattazione è limitata a pochi settori tradizionali (agricoltura, artigianato) producendo una uniformità salariale che non è estranea alla fuga nel sommerso delle imprese di minor dimensione che operano soprattutto nei territori più svantaggiati.

Affrontare il 2013

Le previsioni al 2013 volgono al negativo per tutti gli indicatori: reddito, investimenti, salari, consumi, occupazione e la stessa stabilità finanziaria (quella che regola gli spread) sarebbe messa in forse se il percorso verso una nuova integrazione europea dovesse trovare nuovi intralci nel suo cammino.

Non sono certo i soli Sindacati ad essere chiamati in causa condividendo con le imprese e con il Governo le responsabilità di tirar fuori il Paese dalla secche della recessione.

Ma non è con i "no" che si rafforza il collante associativo e si riposiziona più favorevolmente il lavoro nei processi di ristrutturazione in corso nel nostro sistema produttivo. Scriveva uno stratega militare che i generali perdenti impiegano le strategie delle guerre precedenti.

In questi giorni si sta discutendo di un accordo tra le parti sociali sulla produttività che ripropone vecchi antagonismi, non solo tra imprese e sindacati, ma tra gli stessi sindacati che riguardano la contrattazione decentrata, le politiche salariali, le misure della rappresentanza. Sono anche in gioco 1,6 miliardi previsti dal patto di stabilità a sostegno dell'accordo.

Se dovessero prevalere le strategie delle guerre precedenti l'esito sarebbe quello tipico del "dilemma del prigioniero" in cui la reciproca sfiducia indurrebbe le parti a scegliere la soluzione più svantaggiosa per tutti.

Un pluralismo sindacale che, in tale caso, produrrebbe colesterolo cattivo, per stare dall'immagine utilizzata nel titolo di questo contributo, a difesa di una "anomalia" del nostro sistema di relazioni industriali che, celebrata nel corso degli anni '70-'80, appare oggi sempre più anacronistica perché le conquiste sociali di allora sono state annacquate e perché l'arena europea è il contesto di riferimento per una loro ricostruzione.

(*) Presidente dell'Istituto di studi sulle relazioni industriali e di lavoro, Isril

Stefano Campanella

Intervista all'on. Sandro Biasotti

Le politiche dei trasporti al vaglio del parlamento

E' trascorso un anno da quando il Governo "tecnico", sostenuto da una "strana maggioranza" (secondo la definizione dello stesso premier Mario Monti) si è insediato con la "mission" di affrontare i difficili problemi economici e finanziari del Paese. A noi interessa solo valutare le ricadute dell'azione governativa nel settore specifico dei trasporti, dove è in gioco anche il futuro di milioni di lavoratori (ferrovieri, autotrasportatori, marittimi, portuali, aeroportuali, volo ecc.).
L'azione di monitoraggio parlamentare de "La Voce" prosegue, questa volta sul versante del centro-destra con la presente intervista all' on. Sandro Biasotti, Capogruppo del Pdl nella IX Commissione Trasporti della Camera dei Deputati.

D. Non sembrerebbe ma il 16 novembre è già trascorso un anno dall'insediamento del Governo Monti. Come giudica i risultati del ministro ex banchiere Corrado Passera ai trasporti e alle infrastrutture? La formula del doppio ministero (con lo sviluppo economico) ha portato effettivamente la sbandierata efficienza?

***R.**. L' unificazione dei due ministeri, secondo me, è un fatto estremamente positivo. Ha portato sicuramente dei vantaggi, anche se l' efficienza non dipende solo dal ministro che deve comunque fare i conti con una serie di impedimenti burocratici. Comunque, il giudizio sull' attività ministeriale del Ministro Passera è positivo, più che quello sul Governo nel suo insieme (ho lamentele sulla legge Fornero e su quelle di altri ministri). Passera, che ho avuto modo di conoscere personalmente, sia in Banca Intesa che alle Poste, credo che la zampata debba ancora darla, ma visto che vuole continuare a fare politica, avrà grandi possibilità di dimostrare il suo valore.*

D. Un giudizio sulla attività del viceministro Mario Ciaccia (anche lui ex banchiere) più impegnato sul fronte infrastrutture-ll.pp. e del sottosegretario Guido Improta (ex Alitalia) impegnato maggiormente sul fronte dei trasporti.

***R.** Il giudizio è positivo su entrambi. Ciaccia, nell' ultima vicenda sulla legge di riforma della portualità è stato molto efficiente. Avevamo un serio problema insoluto sulla "spending review" dei porti e lui l' ha risolto brillantemente nel senso di non considerare le autorità portuali come enti di diritto pubblico e quindi ha evitato il licenziamento di tanti dipendenti della cui attività non si sarebbe potuto fare a meno. Improta poi, è quasi diventato un collega, visto che lo vediamo tutti i giorni impegnato a spendere la sua esperienza con grande impegno, non escluso quello di starci a sentire. Quindi, il" pacchetto di mischia " ministro-vice ministro-sottosegretario è positivo. Inoltre, non guasta, la priorità data alle infrastrutture, in continuità con l'azione del Governo Berlusconi, perché il Paese ne ha fortemente bisogno.*

D. Dopo un lungo travaglio era stata finalmente istituita la nuova Autority per i trasporti, con compiti molto ampi in tutti i settori assicurando terzietà e indipendenza rispetto agli interessi in campo. I nomi dei prescelti (Mario Sebastiani, Pasquale de Lise e Barbara Marinali) erano indubbiamente di peso. Tuttavia,in Parlamento non si è registrato il necessario consenso dei 2/3. Poi si è profilata una nuova "troika"ma tutto si arenato. Intanto non è ancora stata individuata una sede idonea propedeutica per svolgere una attività così impegnativa (dalle tariffe alle liberalizzazioni). Come valuta?

***R.** La valutazione sulla capacità di portare in porto le nomine è molto critica. Eppure, il Paese, in un momento di crisi economica, avrebbe bisogno di una Autority così importante anche al fine di regolare le tariffe anche a vantaggio dell' utente (il cittadino è strattonato dai continui aumenti dei prezzi di benzina, autostrade ecc.).Credo che il Governo abbia ricevuto dei blocchi politici. Si è*

impegnato più volte a risolvere il problema entro settembre, poi entro ottobre, ora siamo a novembre e dicembre non è lontano. Scelga 3 personaggi al di sopra di ogni sospetto e proceda di conseguenza senza aspettare le calende greche.

D. Da non molto tempo è stato firmato il rinnovo di un contratto strategico come quello per le attività ferroviarie del Gruppo F.S., scaduto da oltre 5 anni. I giornali hanno sintetizzato e forse banalizzato parlando di un aumento economico medio a regime di 160 euro lordi a fronte di una settimana lavorativa che sale da 36 a 38 ore di lavoro. Alberto Brandani, presidente di Federtrasporto ha dato un giudizio positivo. Altrettanto ha fatto Mauro Moretti, a.D.. delle Ferrovie Italiane perché interessato sui fonti della flessibilità ed efficienza. Lei, anche come rappresentante di un importante partito di maggioranza, come valuta?

***R.** Non entro specificamente nel merito, ma se la firma è alla fine arrivata, il giudizio non può che essere positivo. Quando i problemi si risolvono evitando scioperi e disagi, il vantaggio generale è evidente. Uno specifico aspetto voglio comunque rilevarlo: il maggiore welfare riconosciuto ai dipendenti (riguardo alle agevolazioni nelle assicurazioni) è una bella novità, che, partita da società private (Barilla ecc.) si va estendendo.*

D. Un giudizio sui primi mesi di attività della nuova Ntv di Montezemolo nel traffico al Alta Velocità. Al di là della evidente rivalità con le Ferrovie Italiane ritiene che in Italia ci sia spazio per 2 vettori nella A.V.?

***R.** Giudico molto positivamente l' aumento degli spazi di concorrenza. Più concorrenza c' è e più servizi di qualità si realizzano effettivamente.*

D. Alitalia. Sono note le vicende complesse del salvataggio dei "patrioti coraggiosi". In seguito è scaturita la gestione Colannino-Sabelli. Ora, dopo il ritiro di quest' ultimo è subentrato il nuovo A.D. Andrea Ragnetti. Come giudica i primi risultati della nuova gestione? Alitalia ha trovato l' uomo giusto?

***R.** Ragnetti lo abbiamo avuto in audizione alla Camera. A me ha fatto una ottima impressione, anche se ovviamente, il giudizio è molto provvisorio. Il problema non è la persona, ma il fatto che il momento è di grande difficoltà per le compagnie aeree in generale e Alitalia in particolare. Tuttavia, secondo me il nuovo Amministratore Delegato potrebbe fare bene.*

D. Dopo alterne vicende, a seguito del miglioramento dei conti economici di Air France potrebbe riaprirsi il dossier "Alitalia-Air France" con il possibile "matrimonio" fra le due compagnie. Come valuta una tale prospettiva?

***R.** Valuto negativamente. Sono per difendere l' italianità, l' autonomia. Sarebbe ben strano che dopo aver speso risorse nazionali si dovesse arrivare a quello che si voleva evitare 4 anni fa. E'*

chiaro che qualche forma di collaborazione ("joint venture", scambio di azioni ecc.) dovrà esserci ma evitando un inglobamento. Alitalia deve restare autonoma.

D. In ogni caso, Alitalia a seguito dell' intervento della Autorità Antitrust è stata costretta a cedere per ragioni di rimozione di posizione di monopolio 8 slot (poi ridotti a 7) sulla redditizia linea Linate-Fiumicino alla compagnia low cost "inglese" Easyjet. Ora cerca di rifarsi facendo rotta sulla Sicilia sulla tratta Roma-Catania per il tramite dello "smart carrier" AirOne, che ha aperto una nuova base presso l'aeroporto catanese di Fontanarossa. Come valuta?

***R.** Sono due cose diverse. La rotta Milano Linate-Roma è trafficatissima, remuneratissima e per fortuna c' è una concorrenza che prima non c'era. E non mi riferisco solo al treno. Noi dobbiamo avere concorrenza anche negli aerei. Quando c' era monopolio i prezzi erano più alti. Costavano il doppio rispetto a un Milano-Palermo o a un Milano-Bari. Poi, sul fatto che AirOne abbia scelto Catania ritengo la circostanza molto positiva perché comunque facilita sia i trasferimenti degli isolani che il turismo.*

D. Il ministro Passera ha predisposto con la collaborazione dell' Enac di Vito Riggio e della società di consulenza KPMG il piano degli aeroporti del futuro. La filosofia è quella della razionalizzazione puntando sugli aeroporti maggiori a scapito degli scali mi-

nori antieconomici. Condivide l' impostazione?

R. *Condivido, anche se non ci credo finché non vedo. Cito l' esempio dei porti. Avevamo 50 porti che avrebbero dovuto diventare 20. Sono rimasti 50? Questo perché, in politica, alla fine prevale sempre il campanilismo. Venendo agli aeroporti, se dovessimo realmente scendere da 60 scali a 33, come si proclama, sarebbe un enorme passo avanti in direzione della razionalizzazione e della efficienza. Ma, finché non vedo, non credo!*

D. A proposito, al convegno di Cernobbio è emerso un elemento di forte novità.. Il ministro Passera si è apertamente schierato a favore dello scalo di Malpensa a discapito di quello (più vicino a Milano) di Linate, lasciando a quest' ultimo solo il ruolo di navetta fra Milano e Roma. Ha detto in modo impolitico (questo gli va riconosciuto) che se si vuole rilanciare seriamente lo scalo intercontinentale varesino e attrarre nuovi investitori sulla società di gestione aeroportuale Sea è necessario limitare il ruolo del più caro ai milanesi (e agli ex sindaci Gabriele Albertini e Letizia Moratti) scalo di Linate. Secondo lui sarebbe un errore puntare su Linate perchè oggettivamente questo bloccherebbe il rilancio di Malpensa. Lei, come valuta?

R. La metterei in modo diverso. Non è tanto Linate che blocca Malpensa, quanto il fatto che entrambi gli scali devono trovare una loro identità. Linate deve capire che non può fare tutto (anche per motivi di congestione del traffico). Se lo focalizziamo sui traffici nazionali siamo comunque all' interno di una logica (inoltre, lo saturiamo abbastanza facilmente). Malpensa deve avere il suo sbocco nelle linee europee e internazionali. Quindi, la soluzione potrebbe avvenire non in una contrapposizione, ma con specializzazioni diverse.

D. A proposito della quotazione in borsa della Sea, vista con favore dall' attuale Amministrazione comunale perché in questo modo si assicurerebbe il rilancio della società di gestione aeroportuale, si sono scatenate polemiche da parte dell' opposizione (Carlo Masseroli capogruppo del Pdl) sulla congruità o meno del valore (1 miliardo di euro) da attribuire alla società. Sotto tale soglia si avrebbe una "svendita". Inoltre, le banche sarebbero in pressing sul cosiddetto "flottante". Chi ha ragione?

R. Devo dire con franchezza che è difficile farsi una opinione data la complessità dell' operazione (6 banche di collocamento,ruolo degli azionisti della Provincia e del Comune di Milano, che sarà primo socio ma scendendo al 48 % del pacchetto azionario). Di una cosa, però sono sicuro. Privatizzare va bene, ma una "golden share" è bene che comunque rimanga in mano pubblica.

D.Fra Enac e Aeroporti di Roma (gestore degli aeroporti di Fiumicino e Ciampino) è stato recentemente sottoscritto il contratto di programma che, dopo l' approvazione dei Ministri Passera e Grilli, da recepire in Decreto del Presidente del Consiglio entro la fine dell' anno, porterà notevoli investimenti per gli ammodernamenti degli scali (2,5 miliardi per il periodo 2012-2021) a fronte dell' aumento medio del diritto di imbarco pari a 8,5 euro a passeggero. Non è che alla fine questi miglioramenti li pagano i privati cittadini e non la fiscalità generale?

R. *Va bene l' accordo di programma anche perché gli ammodernamenti di Fiumicino sono necessari, tuttavia, non mi piace questo andazzo burbesco di far pagare sempre il conto a chi viaggia. Tutti gli espedienti sono buoni. Prima c' è stato l' aumento di 1 euro sul biglietto, poi di 2, ora di 8,5? Sono veramente troppi?*

Il dito nella piaga

La speculazione (in senso filosofico) sulla politica, ci perdoneranno gli amici lettori, intride questa volta gran parte della nostra rubrica. Per capire dove siamo arrivati (Basso impero si diceva la scorsa volta su queste pagine), ma soprattutto per intendere dove potremmo dirigerci nel prossimo futuro (leggi elezioni politiche 2013), abbiamo deciso di mettere il dito nella piaga.

Dall'invasione della cavallette all'invasione dei grilli. Il Movimento 5 Stelle (attenzione a non chiamarlo partito ché il fondatore e il suo guru Casaleggio se ne adontano parecchio) è la prima forza politica in Sicilia: 15 seggi contro i 14 del Pd e i 12 del Pdl. Dall'Isola, come altre volte in passato, giungono segnali forti per la Penisola.

Trasparenza e politica. Possedere un efficiente sistema di "open data" significa fare decisi passi avanti nella trasformazione della Pubblica amministrazione in una casa di vetro. Un esempio concreto di questo sistema è sostenuto e portato avanti dall'associazione Openpolis. Col progetto "Openparlamento" (http://parlamento.openpolis.it/) , che tieni monitorati tutti i nostri parlamentari, si scoprono notizie a dir poco curiose. Sapete, ad esempio, chi è il deputato più presente a Montecitorio? Remigio Ceroni del Pdl, con il 99.87 per cento delle presenze (11.030 su 11044). E il senatore più assente? Giovanni Pistorio del Gruppo Misto, con una percentuale d'assenza pari a 65.28 per cento (4106 su 6290).

Quanto costano i palazzi del potere al contribuente italiano? Analizzando il bilancio di Palazzo Madama si evince che la spesa annua complessiva per il Senato, composto da 315 senatori e 7 senatori a vita, è di 603.100.000 euro per il 2011 (per il 2013 la stima è di 622.200.000). Il bilancio di Montecitorio, invece, conta una spesa annua complessiva per la Camera (630 deputati) di 1.070.994.520 euro per il 2011, e si stima che sarà di 1.114.219.354 nel 2013. I nostri palazzi costano il doppio dei francesi, il triplo tedeschi, quasi il quadruplo del Regno Unito.

Ponti d'oro. 8,5 miliardi il costo complessivo del Ponte sulla Stretto di Messina secondo gli ultimi calcoli. Che vuol dire un costo doppio rispetto ai 4,6 miliardi calcolati nel 2003 dal Comitato interministeriale per la programmazione economica. Per studi e interventi preliminari sono già stati spesi 300 milioni di euro. Secondo la Corte dei conti solamente fra il 2001 e il 2006 se ne sono andati 200 milioni di euro. Di tutto ciò, se ne parla da solo 31 anni.

Avanti Savoia. Da febbraio in avanti, poco alla volta, sotto la lente delle Procure è finita la metà delle Regioni italiane. Ultimamente anche il Piemonte, la Regione che sembrava non avere nulla a che spartire con Lombardia e Lazio, non naviga in buonissime acque: 10 miliardi di debito complessivo di cui 900 milioni dovuti al settore Sanità. La situazione è grave ma non è seria. Vero governatore Cota?

Abbasso i campanili. Incerto il futuro per 63 mila dipendenti, ma certo il nuovo assetto delle Province nella cartina geografica d'Italia. Il Belpaese ne conterà 51. Il Consiglio dei ministri ha completato il percorso di riordino avviato nel mese di luglio. Il decreto prevede la riduzione del numero delle Province a statuto ordinario: si passa da 86 a 51, comprese le città metropolitane. La riforma sarà attiva a partire dal 2014 e a novembre del 2013 si terranno invece le elezioni per decidere i nuovi vertici. La Regione più maltrattata? La Toscana che passa da 10 a 4 Province.

Lavorare in Banca centrale? L'Italia sì che paga bene. Ignazio Visco, governatore di Bankitalia, guadagna 681 mila euro all'anno. Mario Draghi, alla Bce, arriva a 370 mila. Chiude la classifica Ben Bernanke con 199 mila dollari (l'equivalente di 161 mila euro).

Giocare (poco d'azzardo) ai tempi della crisi. Dopo anni di continua crescita, le entrate legate ai giochi d'azzardo nei primi sei mesi del 2012 si sono ridotte di 381 milioni. A soffrire è l'erario statale che a fine anno vedrà diminuire di parecchio le entrate. Con la fine dell'anno si va verso un buco di 800 milioni di euro. A dirlo sono i dati dei Monopoli di Stato, rielaborati dall'Agipronews (agenzia di stampa quotidiana che si occupa del mondo dei giochi a pronostico e delle scommesse).

Numeri americani. Di solito l'avvertenza risuona nei negozi di scarpe. «Attenzione, i numeri americani sono diversi da quelli italiani. Calzano diversamente». E in effetti anche le presidenziali americane hanno una "calzata" leggermente diversa dalle consultazioni elettorali italiane. In Usa si sono recati alle urne 117 milioni di americani (14 milioni in meno del 2008). Obama ha ottenuto 60 milioni di preferenze (2 milioni in più del repubblicano Romney).

Dimenticati dall'Occidente. 36mila morti le vittime del conflitto siriano secondo l'ossrvatorio per i diritti umani insiria. La maggior parte sono civili. 500 mila profughi; 83 settimane l'insurrezione contro Bashar al Assad è cominciata il 15 marzo 2011 sull'onda delle rivoluzioni in tunisia, egitto e libia. 80 mila insorti contro 200 mila soldati dell'esercito regolare.

Sol... ponente. La terza economia del mondo, quella del Giappone, è a un passo da un clamoroso blocco. Le stime di crescita 2012-2013, fissate al 2,2 per cento, sono state tagliate all'1,5 per cento e la produzione industriale è scesa del 4,1 per cento, terza flessione consecutiva. Il Giappone è gravato da un debito superiore al 220 per cento del Pil. Il disavanzo ha toccato il primato storico di 32 miliardi di euro nell'ultimo semestre.

Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi

Associato a Confcooperative, attraverso le 50 cooperative consorziate, opera su tutto il territorio nazionale con oltre 4000 addetti.

Oltre ai tradizionali servizi del Facility Management (pulizia e sanificazione, logistica, gestione del verde, guardiania, facchinaggio, etc), CNCP si distingue sul mercato per il know-how acquisito nell'erogazione di servizi per l'indotto ferroviario.
Il Sistema di Gestione Integrato CNCP è certificato per le Norme:

UNI EN ISO **9001**	**Qualità**
UNI EN ISO **14001**	**Ambiente**
BS OHSAS **18001**	**Sicurezza**
SA **8000**	**Etica**

Soc. Coop. **Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi**
della rete ferroviaria italiana
Tel. 06.85 57 832 – **Fax** 06.85 40 292 **E-mail**: segreteria@cncp.net
Via Salaria, 89 Roma (00198)

Ci sono momenti nella VITA che devono essere **garantiti e tutelati.**

www.inat.it

POLIZZA CONVENZIONE INFORTUNI

DIPENDENTE

€	30,00	Indennizzo per ogni giorno di infortunio
€	105.000,00	Indennizzo per invalidità permanente
€	105.000,00	Capitale per morte
€	25.000,00	Massimale per invalidità permanente (≥60%) a seguito di infarto o ictus
€	7.500,00	Massimale per rimborso spese sanitarie sostenute a seguito di infortunio
€	12.500,00	Rendita vitalizia per IP da infortunio ≥60%
€	20.000,00	Indennità per stato di coma a seguito di infortunio
€	4.000,00	Spese sostenute per rientro sanitario dall'estero
€	36,00	**Premio assicurativo mensile**

FAMILIARE

€	105.000,00	Indennizzo per invalidità permanente
€	105.000,00	Capitale per morte
€	30,00	Indennizzo per ogni giorno di ricovero a seguito di infortunio
€	28,00	Indennizzo per ogni giorno di applicazione di apparato di contenzione per fratture a seguito di infortunio
€	12.500,00	Rendita vitalizia per IP da infortunio ≥60%
€	20.000,00	Indennità per stato di coma a seguito di infortunio
€	4.000,00	Spese sostenute per rientro sanitario dall'estero
€	27,00	**Premio assicurativo mensile**

GARANZIE AGGIUNTIVE COMPRESE PER DIPENDENTI E FAMILIARI:

- Salvaguardia piani di investimento INA
- Maggiorazioni capitale Invalidità Permanente: 60%=100% - 100%=200%
- Maggiorazioni capitale Morte: 1,5 volte il capitale se coniugato/a o convivente (more uxorio), 2 volte se ha figlio/i minori o permanentemente inabili al lavoro.

NUOVA

Polizza Incendio e Furto Abitazione:

protegge il tuo patrimonio dai piccoli e grandi incidenti della vita.

RICHIEDI INFORMAZIONI: 06.51574.1 • info@inat.it

POLIZZA CONVENZIONE RICOVERI

DIPENDENTE

€	105,00	Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto non comportanti intervento chirurgico
€	126,00	Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto comportanti intervento chirurgico elevato ad € 140,00 per ricoveri effettuati per grandi interventi chirurgici
€	52,50	Indennità per convalescenza post ricovero
€	52,50	Indennità per terapie ambulatoriali - chemioterapie - dialisi ambulatoriali
€	1.200,00	Massimale annuo di rimborso spese mediche per ricoveri da malattia, infortunio o parto comportanti intervento chirurgico
€	800,00	Indennità forfettaria "una tantum" per il parto
€	1.000,00	Massimale annuo di rimborso spese mediche per prestazioni odontoiatriche e ortodontiche rese necessarie da infortunio indipendentemente dal ricovero
€	500,00	Massimale annuo di rimborso per trasporto sanitario per ricovero con intervento chirurgico, elevato ad € 1.000,00 se l'intervento chirurgico deve avvenire all'estero
€	25,00	**Premio mensile**

FAMILIARE

La stessa polizza può essere estesa ai componenti del nucleo familiare conviventi del dipendente e con uno sconto del 10% sul premio di ciascun familiare assicurato

€	22,50	**Premio assicurativo mensile**

POLIZZE CONVENZIONE:

- POLIZZA INIDONEITÀ TEMPORANEA O DEFINITIVA AL SERVIZIO PER MALATTIA O INFORTUNIO
- POLIZZA CONVENZIONE PENSIONATI
- POLIZZE VITA E PREVIDENZIALI

Per quanto riguarda le "Condizioni particolari delle prestazioni" e le "Norme di applicazione", si rinvia alle condizioni di assicurazione che regolano ogni singola polizza.

inat

ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

SEDE CENTRALE: Largo Carlo Salinari, 18 - 00142 Roma
Tel. 06.51574.1 • Fax 06.5137841 • F.S. 970.65105 • info@inat.it