

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

# La VOCE dei Trasporti 2

Febbraio 2015

LXV 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 Frank Andiver



## Il frutto del mio benessere, un'assicurazione UniSalute

Quando si parla di salute è meglio essere chiari. Con i Piani Sanitari UniSalute hai maggiore comfort in caso di ricovero, visite tempestive e più opportunità nella scelta del medico o del

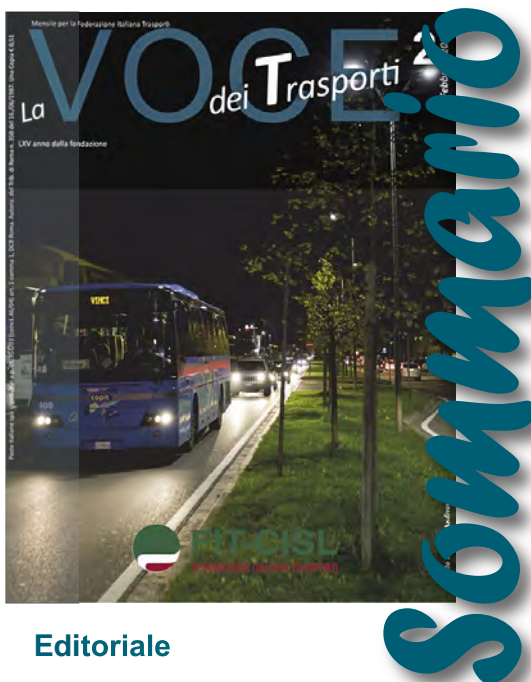
dentista. Inoltre hai a disposizione una linea telefonica aperta 24 ore su 24 con un team di medici e psicologi. Affidati ad UniSalute, l'assicurazione che pensa a farti stare bene, sempre.

**UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione**

**UniSalute**  
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

[www.unisalute.it](http://www.unisalute.it)  
numero verde 800 114444

**Unipol**  
GRUPPO



## Editoriale

**2** *Io riformo, tu riformi, essi mangiano, noi paghiamo ...*

## Sindacato & Strategie

**6** *Senza un buon trasporto regionale, Fsi non ha futuro*

**8** *Appalti ferroviari: un sistema da rivedere*

**10** *Ntv deve uscire subito dall'impasse*

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

**N. 2 Febbraio 2015**

LXV 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: **Giulia Dellepiane**

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 10/02/2015

Finito di stampare nel mese di febbraio 2015

Tiratura: 28.000 copie

**12** *Rfi: la riorganizzazione del settore Circolazione...*

**13** *...e quella del settore Manutenzione*

**14** *Manutenzione Rotabili: lo scenario attuale*

**15** *Il caso Dussmann*

**16** *Passi avanti e passi indietro sulla riforma dei porti*

**18** *L'accordo sugli appalti Iren in Emilia è il primo atto verso regole condivise*

**21** *I sindacati chiedono all'Anas di pagare quanto previsto dalla legge di Stabilità*

**22** *La trattativa di secondo livello in Aspi parte in salita*

**24** *La direttiva europea sui distacchi transnazionali e le sue conseguenze in Italia*

**26** *La legge di Stabilità fa chiarezza su Tfr, pensioni e fisco*

**29** *Donne: il Coordinamento nazionale tra vecchie e nuove sfide*

**32** *Formazione e rinnovamento sindacale: i nostri ragazzi al Corso giovani Cisl*

## International

**35** *IV Pacchetto ferroviario: la Presidenza lettone avanza una proposta di compromesso*

**37** *Itf e trasporto marittimo: storia di una vertenza complicata*

## Regioni

**40** *Puglia-Basilicata, Toscana, Umbria*

## Opinioni & Colloqui

**43** *La ricerca delle cause e non dei colpevoli (parte 2)*

**45** *Conto corrente, quanto mi costi*

**46** *Intervista all'Assessore Guido Improta*

## Intorno a noi

**48** *Un secolo e mezzo di amore per le montagne*

# Io riformo, tu riformi, essi mangiano, noi paghiamo ...



## Trasporto pubblico locale dimenticato

Del trasporto ferroviario regionale si parla quasi esclusivamente per lamentarsene. Basta leggere quello che scrivono i comitati dei pendolari o dei consumatori per avere un'idea di ciò che succede in giro per l'Italia. Anche noi, da sempre, abbiamo contestato che le Ferrovie, con lo Stato d'accordo, abbiano puntato tutto solo sull'Alta Velocità e solo per le zone ricche del Paese. Fin qua nulla di nuovo, ma forse la questione va vista più complessivamente che in una sola disputa contro Trenitalia. Occorre inquadrare la riflessione in un contesto più generale e cioè quello più complessivo dell'intero settore del Trasporto Pubblico Locale (Tpl). L'errore in cui spesso si rischia di incorrere, infatti, è quello di considerare il Tpl avulso dal trasporto ferroviario dei pendolari. E' una cosa che piace molto fare alle associazioni di datori di lavoro di trasporto pubblico su gomma, ma è un errore strategico grossolano. Serve solo a "difendere" posizioni di rendita ma non certo al bene comune dei cittadini italiani. La stessa ossessiva contrarietà a contagiarsi dal punto di vista contrattuale è da leg-

gere da questo punto di vista. Il trasporto regionale di Trenitalia, in Lombardia di Trenord, è parte fondamentale del Tpl e va pensato e considerato in senso complementare e coordinato con quello su gomma e non il Contrario. Banalità? Ovvietà? Certamente, ma se ci si guarda intorno il problema dei compartimenti stagni, delle sovrapposizioni di servizi, della scarsa qualità complessiva del servizio di entrambe le modalità e degli sprechi è una realtà presente ancora in troppi posti. Parliamo esplicitamente di Trenitalia, considerando anche Trenord alla stessa stregua, non citando altre possibili concorrenti perché a noi sembra evidente che le Regioni siano "condannate" ad avere a che fare con Trenitalia e questa sia "condannata" a fare trasporto regionale/locale.

Il perché di questa affermazione un po' arida è presto detto: le Regioni non hanno soldi sufficienti per bandire gare che abbiano una attrattività vera per veder partecipare altre imprese ferroviarie che possano sperare in una remunerazione del capitale investito. Trenitalia incassa dal Trasporto Regionale, nonostante lo tratti così male, la metà del suo fatturato. Questa condizione di reciproca indissolubilità sulla materia determina una serie di difficoltà e di carenze nelle quali non si sa mai se sia nato primo l'uovo o la gallina. Le Regioni accusano Trenitalia di scarsa efficienza e pessima qualità e Trenitalia ribadisce che il corrispettivo è troppo basso e che è in credito di due miliardi di euro con le Regioni. Quanto sopra tratteggiato si incastra in uno scenario di grande difficoltà nel quale è precipitato l'intero settore del Tpl italiano. E chi ne parla? Solo il Sindacato, qualche assessore regionale, le associazioni datoriali (quasi sempre per chiedere soldi per comprare nuovi bus) e pochi altri. Insomma, non è considerato un settore strategico per l'Italia, Paese schiavo della sua dipendenza dal trasporto privato. Il figlio di un mio amico ha trovato lavoro a Parigi dopo aver lavorato per anni a Roma dopo la laurea. Si è venduto lo scooter, indispensabile a Roma, non lo ha comprato a Parigi...c'è la metropolitana e una rete di trasporti di superficie con la quale puoi raggiungere ogni tombino della città. Non è una questione di scavi archeologici, che pure c'è, è una questione di mentalità.

Ovviamente anche in Italia vi sono esempi, rari, di buona realizzazione di reti di Tpl funzionali e "funzionanti", ma serve un innalzamento complessivo del livello di qualità del settore. Servirebbe il classico salto di paradigma mettendo la questione tra quelle prioritarie del Paese pur con la complicazione delle competenze regionali esclusive. Stato e Regioni si devono met-

tere d'accordo per fare meglio di oggi. I tentativi falliti negli anni trascorsi sono stati diversi. Ora sembra ci stia provando il Vice Ministro Nencini.

Abbiamo avuto modo di leggere una bozza della sua riforma che non è stata ancora ufficializzata e siamo molto perplessi sul suo contenuto.

Siamo tra quelli convinti che se c'è un problema nel Tpl italiano questo sia la sua eccessiva frammentarietà. Troppe aziende - tra 1000 e 1200, a seconda del misuratore - quindi troppa dispersione di risorse, è il caso di dire, in mille rivoli. Che pianificazione volete che ci sia con Regioni che dopo diciotto anni dalla riforma Bassanini e relativo Burlando devono ancora mettere le mani all'obbligo che hanno di organizzare e programmare il Tpl. Come si può pensare che la cosa si risolveva mantenendo lo status quo aziendale-politico-elettorale?

Quindi noi diciamo da molto tempo: messa a gara di servizi per bacini il più ampi possibile, almeno regionali e incentivo alle aggregazioni delle aziende.

Teorizziamo il bacino unico regionale con un solo gestore perché solo così si può sperare di avere l'eliminazione delle sovrapposizioni di servizi svolti da più soggetti e una vera possibilità di integrazione modale complementare dei servizi. In sintesi un'azienda unica supplirebbe alle cinquantennali carenze di programmazione ed eliminazioni di sperperi. Concorrenza? All'atto del rinnovo della gara. Qualità del servizio? Penali fortissime in caso di mancanza di mantenimento di standard fissati da criteri orientati al price cap. Il tutto sganciato dal controllo della politica locale. Se un amministratore delegato è rimovibile dal sindaco ogni due minuti non risolveremo mai il problema. Così come è ora di introdurre i costi standard nel settore, con le dovute cautele e con i giusti correttivi che valutino le questioni peculiari di ogni realtà ma che evitino che servizi simili costino troppe volte di più da Regione a Regione.

I costi standard li troviamo come criterio nella bozza Nencini. Però troviamo anche una pesante prospettiva per le aziende pubbliche che, presentando troppe volte bilanci in perdita sarebbero portate al commissariamento. Ma quello che ci lascia più perplessi sono i criteri per l'organizzazione e la programmazione che all'inizio della bozza introducono cose che non condividiamo affatto. Il bacino di traffico è perimetrato in "non meno di 350.000 abitanti". Tra l'altro "sentite le Città metropolitane, le Province e i Comuni capoluogo", mancano solo le boccioline...se a ciò si aggiunge che i servizi affidati possono essere poi subappaltati fino al 30% significa che ci sono tutte le premesse per aumentare il nanismo delle imprese di Tpl in Italia. E' esattamente il contrario di quello che serve, ed è esattamente quello che vogliono le aziende aderenti all'Anav, vale a dire le mille aziendine padronali private che tanto prosperano ed hanno prosperato con i contributi pubblici. Nencini ci spiegherà quante aziende pensa che ci saranno dopo le sue gare, semmai se ne facesse una, visti i mille rinvii e le mille scappatoie che si trovano nel testo. Noi pensiamo di più di quelle di oggi. Non basta introdurre lo spauracchio della riduzione del 10% delle risorse derivanti dal Fondo unico nazionale per il Tpl per le Regioni che non faranno le gare se poi si lascia un tessuto di bacini da mettere "a gara" così piccoli che "possono essere articolati anche in più lotti". Così vince la lobby, non l'interesse a un Tpl attraente per le persone.

Serve, secondo noi, un'inversione di tendenza sia costringendo Trenitalia, con un controllo serrato a livello nazionale, non frantumato nelle Regioni, su qualità e quantità del servizio erogato e serve mettere al primo posto l'interesse a far sì che la gente lasci a casa la macchina perché il servizio funziona. Non serve mantenere in essere mille padroncini. Non serve continuare a tenere in vita cento baracconi locali. Per questo, insistiamo, occorrono gare almeno regionali. Grandi soggetti imprenditoriali, anche a seguito di fusioni

miste pubblico-privati, in condizione di diventare dei veri player del settore. Potrebbe farlo anche il Gruppo Fsi, che ha già Trenitalia e Busitalia. Servirebbe una regia istituzionale illuminata che faccia fare alleanze a questo Gruppo con le aziende regionali. Ci sembra, invece, che al Ministero dei Trasporti, spinti da qualche manina, ci si indirizzi verso un attacco frontale alle Ferrovie. Come leggere altrimenti i contenuti della bozza, per certi versi allarmanti, che teorizzano l'ulteriore liberalizzazione del settore laddove si prevede che il soggetto imprenditoriale che perde la gara debba cedere tutti i beni strumentali al vincitore.

Dalle officine, ai magazzini, al materiale rotabile, persino la scrivania della segreteria...cedute al prezzo di quotazione di mercato "così come definito dall'Ufficio Tecnico Erariale" (!)

Della serie se Trenitalia perde la gara in una Regione, ma vale per qualunque azienda anche su gomma, il subentrante, che magari è l'azienda della Regione, si piglia tutto al prezzo che stabilisce il... catasto. Non so se è meglio ridere o piangere. E il giorno dopo? Quale management ha le competenze necessarie per svolgere un compito tecnico che non si improvvisa, il caso Ntv è un esempio.

E non viene certo in soccorso neanche la previsione riferita ai lavoratori dell'azienda cedente per i quali, l'ineffabile Vice Ministro, prevede il loro trasferimento (di tutti?) al subentrante "con il trattamento economico e normativo derivante dai soli contratti collettivi nazionali di lavoro" (quali?).

E' evidente che questo è uno scenario che noi non condividiamo, ma ci sembra che tutta l'impostazione di una bozza di disegno di legge sia sbagliata. Pensiamo perché figlia di una sottovalutazione della strategicità del settore del trasporto pubblico in Italia.

Non se ne parla neanche tanto di questa faccenda, purtroppo.

## ione per

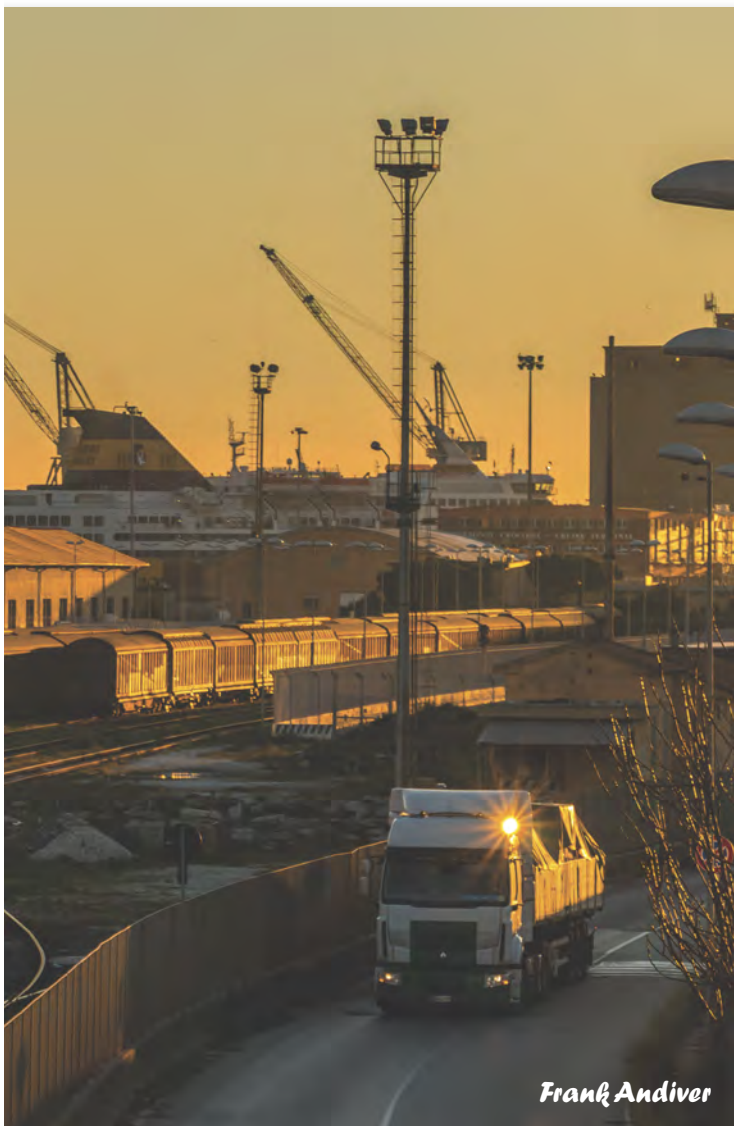
orma della portualità e della logistica ultimamente. Altro settore portante per l'economia di un Paese rivierasco qual è il nostro. La questione ci interessa e molto, è di tutta evidenza. Anche noi siamo stati coinvolti nella riunione degli Stati Generali, convocata dal Ministro Lupi il giorno 9 febbraio 2015 per illustrare il primo prodotto di un gruppo di lavoro, pomposamente definito comitato di esperti. In questo comitato sono presenti gli stakeholders del sistema portuale e logistico italiano. Tutti, tranne il Sindacato. E' strano come si sia sviluppato velocemente un modus operandi spinto da un "renzismo" che tende ad emarginare il Sindacato, o meglio a spingerlo ad essere solo comparsa di talk show dove rari esemplari ben individuati vengono ridotti a macchietta urlante e, per questo, ininfluente. Spesso, troppo spesso, questo stereotipo è incarnato nello schermo piatto, una volta tubocatico, da una componente sindacale che recita la parte di un'opposizione al nuovo che avanza, supplente all'inesistente opposizione parlamentare. Il Sindacato ridotto a comparsa di studi televisivi, è questo che sembrano perseguire certe azioni. Ultimamente sembra essersi iscritto a questa scuola di pensiero anche il Ministro Lupi al quale avevamo riconosciuto un altro stile e un'altra cultura. Evidentemente ci siamo sbagliati. Possibile che non si capisca che in ogni settore produttivo se ci sono esperti della materia quelli sono i lavoratori di quel settore, quindi anche i loro rappresentanti di categoria? Certo che si capisce. Lo sanno anche loro che siamo esperti, forse proprio per questo tendono a escluderci. Ogni volta che c'è una riforma c'è sempre la manina di qualcuno che inserisce qualche norma che risponde più ad interessi lobbistici che a esigenze di sistema. Vi pare che, anche in questo caso, non c'è un problema di riduzione di costo del lavoro, di flessibilità, di outsourcing-appalti, e così via?



I porti italiani, invece, vivono essenzialmente una grande condizione di difficoltà. Soffrono di due grandi invisibili ma concrete barriere che li rendono meno attrattivi rispetto ai porti concorrenti del nord Europa e persino del nord Africa: l'estrema farraginosità burocratica delle operazioni per lo sdoganamento delle merci e un pessimo sistema di connessione viario e ferroviario alle reti di collegamento, spesso anch'esse deficitarie. Se a ciò si aggiunge il problema che i dragaggi sono diventati quasi impossibili da realizzare rispetto ad una stringente normativa ambientale e che gli interporti sono disconnessi rispetto

ai porti si dovrebbe evitare di pensare che la riforma della portualità e della logistica siano gli accorpamenti delle Autorità Portuali.

Qui non si tratta di un'operazione di revisione della spesa pubblica tramite la soppressione o l'accorpamento funzionale di qualche ente, qui si gioca la partita di sapersi rimettere al centro dei traffici da e per centro Europa. Si tratta di agganciare possibili sviluppi o rimanere periferici e residuali. Si tratta di lavoro o di disoccupazione, insomma. Una bella gatta da pelare per tutti.



*Frank Andiver*

Dalle prime avvisaglie quello che ci sembra di intuire, più che una costruzione coerente ad un obiettivo alto, è che gli "esperti" hanno immaginato un modello dove l'interporto entra nel porto. Non fisicamente s'intende. L'azione che pare prefigurarsi è una destrutturazione delle regole, attualmente prevista dalla legge 84/94, che fanno dei porti italiani uno dei pochi posti di lavoro superstiti a quella sorte di barbarie che vede il suo apice negli interporti e nei magazzini della logistica. Ne abbiamo già parlato del cosiddetto mostro della cattiva cooperazione, sia all'ultimo Congresso sia nelle iniziative

treno merci, consuma molta più energia e costa molto di più. Noi dobbiamo dare la possibilità di far correre i treni in luogo delle navi dopo che queste hanno attraccato in porti italiani perché si trovano su un "pontile" chiamato stivale. Questa è la carta che abbiamo ma che non sfruttiamo da decenni. Da questo concetto bisogna partire e non da quello di smantellare un sistema di regole sul lavoro, anche temporaneo, del quale la legge dota la portualità italiana. Sotto questo aspetto è il porto che deve entrare nell'interporto, non viceversa. Evidentemente quello che diciamo noi è l'esatto contrario di quello che pen-

egate al tavolo della legalità richiesto e promosso presso il Ministero del lavoro oltre che nelle iniziative recenti che abbiamo tenuto a Milano e a Torino. Stiamo esagerando? Forse, ma forse no. Però è evidente quanto sia appetibile per alcuni soggetti imprenditoriali poter entrare nei porti con i loro metodi come faine nel polsino. A noi serve che il porto e l'interporto, anche tramite il superamento dei colli di bottiglia ferroviari, diventino parte di un sistema che funzioni meglio. Un sistema che complessivamente attragga le grandi navi e non le faccia navigare oltre Gibilterra e verso la Manica, se vengono dal Far East. Una nave è molto più lenta del più lento

sano e perseguono quegli stakeholders che siedono al comitato degli esperti, ma sbagliano se pensano di poter fare da soli.

Lo sviluppo perseguito esclusivamente tramite la precarizzazione del lavoro, l'eccesso di appalto di lavorazioni cosiddette core, la deregulation più spinta ha dimostrato di essere fallimentare.

Lo ha dimostrato sicuramente nel settore del trasporto aereo e non solo italiano. Lo stesso Presidente dell'Enac, l'autorità che sovrintende all'industria dell'aviazione civile italiana, ha sottolineato recentemente quanto la destrutturazione in quel settore delle regole sul lavoro abbia creato gravi danni. Perdita di qualità complessiva, crisi aziendali diffuse e generalizzate, migliaia e migliaia di persone in ammortizzatore sociale per fallimenti di aziende aeroportuali e di compagnie aeree. Si trova sempre un cinese più cinese. Tutto questo per avere l'illusione di un biglietto low cost che, poi, socialmente lo paghiamo caro, anche in termini di maggiore fiscalità. Sarebbe il caso che questi gridi di allarme che arrivano da autorità terze, come quello che sta ormai lanciando anche la stessa Commissione di Garanzia per lo sciopero nei servizi pubblici circa il danno che la morte di pratiche concertative nei servizi pubblici sta creando, venissero ascoltate di più dalle istituzioni. Chi governa dovrebbe ascoltare i rappresentanti dei lavoratori. Certo questi ultimi devono assolutamente riformare se stessi e, soprattutto, le loro organizzazioni per essere competitivi e autorevoli rispetto a quello che devono saper dire per farsi ascoltare ed essere incisivi.

Quotidianamente ci sforziamo di fare quello che abbiamo appena detto ma è sempre più difficile trovare la materia prima per l'utilità di questi sforzi. Le orecchie? No quelle si trovano, è che non sempre trovi quelle anche collegate a un cervello, oppure appartengono a soggetti che si compiacciono nell'ascoltare solo il suono della propria voce.

Ma noi alziamo il volume.

## Mobilità ferroviaria

# Senza un buon trasporto regionale, Fsi non ha futuro

*Gaetano Riccio, Coordinatore nazionale Fit, illustra i progetti del gruppo e le proposte del sindacato a favore dei pendolari*

La vera sfida per i prossimi mesi nel trasporto ferroviario è quella del miglioramento del servizio per i circa due milioni di pendolari giornalieri: occorrono obiettivi all'altezza per dare risposta ai problemi della mobilità di queste persone. In aggiunta a ciò la programmazione da parte della "politica" a livello nazionale, ma soprattutto a livello locale, deve puntare ad attrarre sui treni flussi di traffico che oggi si muovono in auto ed è possibile riuscirci, come confermano le esperienze delle città che in questi anni hanno investito in questa direzione.

Secondo indagini svolte da Legambiente, infatti, il 70 per cento di coloro che utilizzano l'auto si è dichiarato disponibile a cambiare e a prendere il treno qualora trovasse un servizio competitivo. Senza dimenticare quanto sia importante per le famiglie avere l'opportunità di ridurre i costi di spostamento utilizzando i mezzi collettivi al posto dell'auto, con un beneficio significativo anche in termini di qualità della vita.

Attraverso il rilancio del trasporto regionale passa la vera sfida del trasporto ecosostenibile dei prossimi anni e la stessa natura "sociale" del treno. Essa, infatti, viene messa fortemente in discussione e intere regioni, soprattutto nel Meridione, ma non solo, vengono emarginate dalla consistente riduzione di risorse finanziarie pubbliche sul servizio universale.

Per arrivare a ciò abbiamo bisogno di una politica per la mobilità ferroviaria. Serve, soprattutto, una visione del trasporto ferroviario integrato al trasporto pubblico lo-

cale su gomma per i prossimi anni, in modo da orientare investimenti e politiche. Il Governo e le Regioni devono dare certezza di risorse per il futuro del servizio ferroviario. Occorre dare priorità agli investimenti per l'acquisto di nuovi treni, che hanno avuto qualche ridimensionamento negli ultimi anni. Perché si tratta non solo di un investimento che produce vantaggi concreti nelle aree urbane e nell'interesse dei cittadini, ma permette anche di avviare una politica industriale lungimirante per un settore strategico come quello delle imprese ferroviarie, dove in Italia non mancano certamente i soggetti a cui guardare. Le Regioni devono scegliere di investire nel servizio ferroviario integrandolo col tpl su gomma, perché quanto fatto in questi anni è del tutto insufficiente. Occorre arrivare in poco tempo a una situazione efficiente del servizio attraverso maggiori risorse per aumentare i servizi aggiuntivi: più treni in circolazione e, soprattutto, treni nuovi o riqualificati.

In questa fase quasi tutte le Regioni stanno sottoscrivendo con Trenitalia "contratti ponte" più o meno lunghi (3-5 anni), in attesa delle gare. Sono scaduti, infatti, al 31 dicembre 2014 i contratti di servizio in Toscana, Abruzzo, Lombardia, Molise, Friuli, Basilicata, Lazio, Umbria, Liguria, Calabria, mentre in Puglia e in Piemonte scadono nel 2015. Rispetto alle nuove gare quelle più avanti sono Toscana, Piemonte ed Emilia-Romagna, dove si aspetta solo l'apertura delle buste per aggiudicare il vincitore della gara che già si è tenuta. In Campania, a dicembre, è partita la fase di prequalificazione delle gare che dovre-

bero portare a liberalizzare tutto il settore dei trasporti. Dovrebbe svilupparsi un sistema, come previsto in Emilia-Romagna, che vedrà la nascita di consorzi suddivisi in "sub ambiti" (ferro, gomma, traghetti). Attualmente ci sono 135 aziende di trasporto pubblico in Campania, che dovrebbero ridursi a meno di cinque. In Piemonte, invece, si sta lavorando per una proroga di due anni e poi per gare suddivise in tre ambiti (Centro-Nord, Centro-Sud e area torinese) dove l'offerta potrà includere anche il ripristino delle quattordici linee tagliate negli ultimi anni.

Il 2015 sarà un anno importante per il trasporto ferroviario. Si dovrà affrontare anche il rinnovo del contratto del servizio





universale per gli Intercity e guidare il percorso che porterà le diverse Regioni verso le gare per i nuovi contratti di servizio.

Per dare risposta ai temi della mobilità urbana in Italia occorre porsi obiettivi ambiziosi, nell'interesse dei cittadini e del Paese e coerenti con gli impegni imposti dall'Unione europea al 2020 in termini di riduzione delle emissioni di CO2. È un obiettivo raggiungibile, proprio per la domanda crescente di persone che vorrebbero scegliere il treno - un bacino potenziale di utenti enorme -, ma occorrono nuove attenzioni e certezze, per puntare ad attrarre sui treni flussi di traffico, come confermano le esperienze delle città che in questi anni hanno investito in questa direzione e come dimostrano i sondaggi.

### Incontro con il nuovo Direttore del Trasporto regionale di Trenitalia

In questo quadro è stato molto interessante l'incontro che, di recente, abbiamo avuto con il nuovo Direttore della Divisione Passeggeri di Trenitalia, Orazio Iacono.

Il neo responsabile del trasporto regionale ci ha riferito che sono in corso degli accordi per definire dei "contratti ponte" con la gran parte delle regioni i cui contratti di servizio sono scaduti a dicembre 2014. I tempi minimi della proroga o del rinnovo prima della definizione delle gare vanno dai tre ai cinque anni e questi contratti ponte permettono a Trenitalia di proseguire con il rinnovo del materiale rotabile, perché senza questa certezza di risorse non si riuscirebbe a esercitare l'opzione nelle realtà in cui si ha la possibilità di farlo, come ad esempio nel Lazio e in Toscana.

Prima di questa fase di negoziazione con le Regioni, i crediti vantati da Trenitalia ammontavano a circa 1,2 miliardi di euro, mentre ora, avendone riscosso una buona parte, i crediti sono scesi a 480 milioni di euro.

Vi sono da fare anche delle considerazioni, che abbiamo già svolto dalle pagine di questo giornale, rispetto al nuovo quadro regolatorio che si va definendo con il disegno di legge sul trasporto pubblico locale, che prevede la cessione di tutti i beni strumentali al nuovo entrante a seguito dei bandi di gara. Questa è una vicenda che come organizzazione stiamo seguendo con attenzione nel suo iter di discussione nelle relative Commissioni, perché potrebbero esserci conseguenze molto negative per tutto il settore.

Tra le novità più interessanti che ci sono state fornite dal nuovo Responsabile del Trasporto regionale vi sono gli investimenti in nuovi treni che sono relativi a 210 nuovi materiali e in particolare: 100 Vivalto (costo 1 miliardo di euro) di cui 49 già consegnati; 70 Jazz (costo 450 milioni di euro) di cui 22 già consegnati e 40 treni diesel Pasa (costo 140 milioni di euro) la cui consegna inizierà entro fine febbraio del corrente anno. Altro novità importante è rappresentata dal revamping delle carrozze media distanza, di cui sono già state consegnate settecento carrozze ristrutturate, per poi arrivare a mille entro l'anno più altre 250 entro il 2016.

Un altro investimento importante è costituito dal revamping di 99 treni ad alta frequentazione (Taf) con il costo complessivo di cento milioni di euro (circa un milione per treno). I Taf sono materiali che hanno più di quindici anni di vita e c'è bisogno di ristrutturarli e adeguarli alle nuove esigenze dotandoli anche della possibilità di informazione a bordo.

Tra l'altro, come nuova strategia di Trenitalia annunciata dal nuovo Direttore, vi è quella della "concentrazione" dei treni, per evitare l'eccessiva frammentazione di avere pochi materiali in diverse regioni, cercando invece di concentrarli in alcuni impianti in base alle caratteristiche delle linee e del territorio. Questa nuova strategia aumenterebbe la disponibilità di treni in alcuni territori, potendo concentrare anche il materiale di riserva e, al tempo stesso, favorendo anche la specializza-

zione per tipologia di flotta dal punto di vista della manutenzione, sul modello di quello che già avviene per le frecce. Ciò permetterebbe una maggiore cura e quindi una maggiore affidabilità dei treni: proprio quell'attenzione di cui i treni del trasporto regionale hanno bisogno per diminuirne l'indisponibilità e, soprattutto, perché un'azienda che effettua più di ottomila treni al giorno ha bisogno di avere un maggiore coordinamento della flotta per migliorare il servizio che interessa più di due milioni di pendolari.

Le coordinate per migliorare questo settore ponendolo al centro dell'attenzione della collettività e "dell'agenda politica" sono rappresentate da una decisa inversione di tendenza rispetto ai tagli: si deve impedire ogni ulteriore riduzione del servizio e cancellazione di treni pendolari, controllando sul serio il rispetto del contratto di servizio relativo alla puntualità e agli impegni assunti. Poi c'è bisogno di nuovi treni: solo con un parco rotabile rinnovato sarà possibile dare risposta ai disagi di una domanda in costante aumento. L'affollamento dei convogli sta diventando sempre più una ragione dei ritardi, per la difficoltà di accesso alle carrozze e di chiusura delle porte.

Infine, serve una migliore qualità del servizio. I treni pendolari italiani sono quelli che viaggiano più lentamente in Europa. Se vogliamo togliere auto dalle strade dobbiamo rendere competitivo il servizio anche aumentando la velocità media dei treni.

Insomma, se si aumentano le risorse e si danno certezze è possibile aumentare i treni in circolazione, comprarne di nuovi, far crescere la qualità del servizio e togliere auto dalle strade rendendo meno inquinate le città. In questa prospettiva si possono concretamente migliorare le condizioni di trasporto dei pendolari che non possono e non devono essere considerati viaggiatori di serie b rispetto a quelli delle frecce.

## Mobilità ferroviaria

# Appalti ferroviari: un sistema da rivedere

*Il Coordinatore nazionale Fit Salvatore Pellecchia spiega i problemi del settore e il lavoro del sindacato per superarli*

Il gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, una delle più grandi aziende industriali del Paese, con i suoi ottomila treni al giorno che corrono su circa 16.700 chilometri di binari, garantisce la mobilità a circa 600 milioni di passeggeri all'anno che possono contare, per i loro spostamenti, su un network di circa 2.190 stazioni.

Le attività ancillari al viaggio, quali i servizi di pulizia delle stazioni, dei treni, degli uffici del gruppo Fs, di ristorazione a bordo treno e nelle sale "Frecciaclub" e di accompagnamento notte, che un tempo erano considerate di secondaria importanza e che oggi assumono un ruolo significativo ai fini del raggiungimento degli standard di qualità attesi dai passeggeri, sono affidate a imprese esterne e rientrano nel perimetro dei cosiddetti appalti ferroviari. Una realtà che nel settore delle pulizie è frazionata in circa 55 lotti e che, secondo recenti stime, impiega complessivamente dai 7.500 agli ottomila lavoratori.

Lavoratori che vivono con ansia ogni cambio appalto, perché temono per il proprio posto di lavoro e sempre più spesso vedono messa in discussione la stabilità dell'organizzazione familiare. Anche quando il lavoro c'è per tutti gli addetti, il meccanismo perverso della competizione tra le imprese, premiando il soggetto che presenta l'offerta economicamente più bassa, determina come conseguenza la messa in atto (da parte di chi si è aggiudicato l'appalto) di azioni finalizzate alla riduzione del costo del lavoro al fine di far

quadrare comunque il conto economico che si traducono, nella stragrande maggioranza dei casi, nell'avvio di procedure per effettuare licenziamenti collettivi o per ricorrere agli ammortizzatori sociali.

La storia si ripete a ogni cambio appalto in caso di subentro di nuovi appaltatori o subappaltatori. Per fare solo qualche esempio recente, si può citare il caso della società Aura che, dopo aver accettato il subappalto delle attività di logistica rientranti nel perimetro della ristorazione ferroviaria, si è accorta di avere un esubero di personale e ha avviato procedure, ai sensi della legge 223/91, per licenziare 35 lavoratori. Analoga pratica si è verificata alcuni mesi fa con la società Angel Service Logistica (che opera nell'ambito delle attività di logistica dell'accompagnamento notte) che, dopo essersi accorta tardivamente di avere un esubero di 21 unità, si è "accontentata" di sottoscrivere un accordo per ricorrere ai contratti di solidarietà.

Nell'ambito delle pulizie il copione non cambia. Con la società Dussmann, per mantenere inalterati i livelli occupazionali, è stato necessario addivenire a un accordo per l'attivazione dei contratti di solidarietà e lo stesso si sta verificando con Manutencoop. Tuttavia, nell'ambito di dette aziende, le maestranze continuano a subire disagi a causa della mancata applicazione di alcuni istituti contrattuali previsti dal contratto di lavoro di settore (ccnl della Mobilità Attività Ferroviarie 20.07.2012). Tutte circostanze che il cantautore Edo-

ardo Bennato definirebbe "situazioni che stancamente si ripetono senza tempo".

E quando la fase del cambio appalto o del subentro è superata non è esclusa l'insorgenza di nuove complicazioni. Se per esempio il committente non paga o ritarda il pagamento delle fatture all'appaltatore, a farne le spese è sempre l'anello debole della catena, il lavoratore. Non sono pochi i casi in cui, nell'ambito di imprese minori, i lavoratori dopo aver reso le prestazioni di lavoro dovute ricevono in ritardo lo stipendio o, addirittura, non lo ricevono e devono aspettare mesi per vedere regolarizzate le competenze.

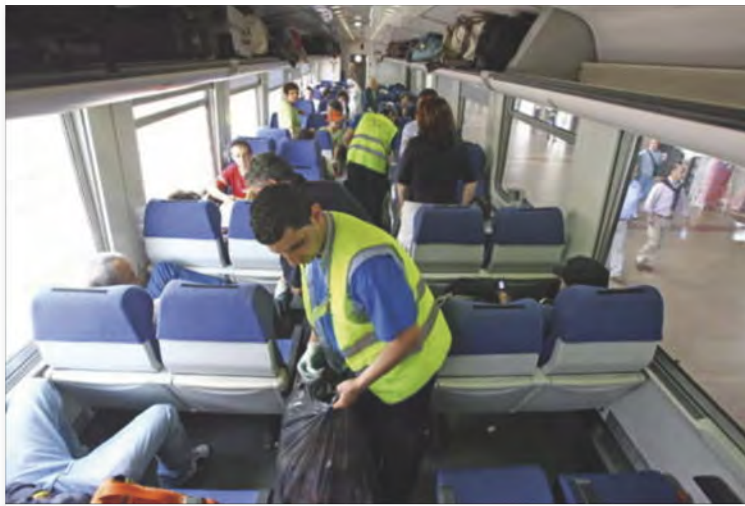
Sullo sfondo di queste situazioni critiche c'è il silenzio assordante della committenza. Un silenzio non più sostenibile, in primis perché il gruppo Ferrovie dello Stato Italiane e le società interessate non possono non tener conto del rischio connesso con la gestione degli appalti dei servizi, in quanto possono avere impatti sulla qualità del servizio offerto, ma anche perché sono sempre più frequenti i casi di ricorso ad azioni legali, da parte degli ex dipendenti delle varie ditte appaltatrici che perdono le commesse, per l'ottenimento di titoli esecutivi per il recupero nei confronti delle società del gruppo che rispondono solidalmente in caso di quote di retribuzione e/o di Tfr non corrisposti dai loro datori di lavoro al termine del rapporto lavorativo.

Un altro aspetto da considerare e seguire con particolare attenzione, perché non di

secondaria importanza, è l'evoluzione legislativa in quanto sono in fase di recepimento nel nostro ordinamento giuridico le tre direttive europee in materia di appalti. Entro il mese di marzo 2015 sarà concluso l'iter per la definizione della legge delega che riscriverà le norme in materia. Le direttive sono entrate in vigore il 17 aprile 2014 e dovranno essere tradotte in legge nazionale entro il 18 febbraio 2016. Il Governo, nell'adottare il decreto legislativo, deve rispettare una serie di principi e criteri affinché sia garantita la compilazione di un unico testo normativo denominato «Codice degli appalti pubblici e delle concessioni», che prevede tra l'altro la razionalizzazione del quadro normativo nelle materie degli appalti pubblici e delle concessioni; la semplificazione e armonizzazione delle disposizioni in materia di affidamento degli appalti pubblici e delle concessioni; la trasparenza e la pubblicità delle procedure di gara; la riduzione degli oneri documentali a carico dei soggetti partecipanti e semplificazione delle procedure di verifica da parte delle stazioni appaltanti; la razionalizzazione delle procedure di spesa attraverso criteri di qualità, efficienza, professionalizzazione delle stazioni appaltanti; il miglioramento delle condizioni di accesso al mercato degli appalti pubblici e delle concessioni per le piccole e medie imprese e per le imprese di nuova costituzione; la trasparenza nell'eventuale partecipazione dei portatori qualificati di interessi nell'ambito dei processi decisionali finalizzati alla programmazione e all'aggiudicazione di appalti pubblici e concessioni; la previsione dell'espressa abrogazione delle disposizioni del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture.

Rispetto a tale importante passaggio la

Cisl, unitamente alle confederazioni Cgil e Uil, partecipando all'iter di recepimento delle direttive europee in qualità di portatori di interessi dei lavoratori che operano nel settore degli appalti, ha richiesto che venga prevista nella nuova legislazione la prescrizione di osservanza dei contratti collettivi, il regime di solidarietà tra l'amministrazione aggiudicatrice e l'operatore economico, le clausole sociali di mantenimento dell'occupazione. Ciò in quanto la legislazione vigente è carente in materia di clausole di mantenimento dell'occupazione, di garanzia degli interessi collettivi e per quanto attiene al regime di solidarietà. Relativamente a questo ultimo aspetto, infatti, la normativa italiana è



stata revisionata a più riprese negli ultimi anni con effetti sempre più penalizzanti nei confronti dei lavoratori. Per quanto attiene poi alla tutela dell'occupazione nei paesi in cui il contratto collettivo ha efficacia generale, le eventuali clausole di mantenimento dell'occupazione sono vincolanti anche nell'ipotesi di successione nell'appalto. Nelle situazioni come quella italiana occorre una norma che preveda che "le procedure sindacali di cui alla direttiva 2001/23/CE si applicano anche alla successione degli operatori economici negli appalti pubblici al fine di garantire la continuità dei contratti di lavoro".

Ritornando agli appalti ferroviari, nell'am-

bito del percorso negoziale che si è avviato già da qualche mese per il rinnovo del ccnl della Mobilità, è necessario intervenire sugli articoli 16 e 16 bis per correggere tutte le disfunzioni che si sono verificate negli ultimi due anni e occorre, altresì, aprire un confronto a tutto campo con il gruppo Fs per verificare gli aspetti che non funzionano e che sono deleteri sia per le società del gruppo sia per i lavoratori degli appalti, affinché intervengano i necessari correttivi.

Occorre quindi intervenire presto e in maniera efficace sull'attuale sistema degli appalti ferroviari perché se Atene piange, Sparta non ride. Se dal punto di vista sindacale le lavoratrici e i lavoratori degli appalti ferroviari vivono una condizione lavorativa di forte disagio, dal punto di vista aziendale la situazione non è rosea in quanto, anche se dai dati relativi al grado di soddisfazione della clientela relativamente alla qualità percepita delle pulizie nelle stazioni italiane e a bordo dei treni della flotta di Trenitalia vi è un lento ma progressivo miglioramento, vi sono ancora forti margini di recupero.

Per tali ragioni, nell'interesse di tutte le parti in causa, occorre rivedere l'intero sistema degli appalti ferroviari, a partire dall'eccessiva parcellizzazione dei lotti che produce significative diseconomie di scala, fino ad arrivare alla definizione delle tabelle di costo orario, da predisporre a cura del Ministero del Lavoro, secondo un metodo basato sulla realtà, non eccessivo o estremo, equo, assicurando la parità di trattamento per lavoratrici e lavoratori del settore, in maniera tale che le imprese debbano competere sulla qualità dei processi e degli interventi e non solo ed esclusivamente sul costo del lavoro scaricando i problemi sulla pelle dei lavoratori e sulla collettività.

Mobilità ferroviaria

# Ntv deve uscire subito dall'impasse

*Taglio del personale e sviluppo non sono compatibili.*

*Salvatore Pellecchia, Coordinatore nazionale Fit, parla della proposta della Federazione per far ripartire l'azienda*



condo i rappresentanti di Ntv le cause della crisi erano ascrivibili, principalmente, alle tariffe troppo alte che venivano pagate per l'accesso all'infrastruttura ferroviaria. Oltre a rivendicare la riduzione del pedaggio nel dicembre 2013 Ntv aveva avviato anche l'iter per ottenere dal Ministero dello Sviluppo economico i titoli di efficienza energetica destinati alle aziende virtuose nel campo del risparmio di energia per un valore di quasi venti milioni di euro l'anno.

Dopo il battage mediatico, a metà settembre 2014, i rappresentanti della società Ntv hanno poi deciso di spostare la discussione

Sono trascorsi più di cinque mesi da quando, nei primi giorni di settembre 2014, su Repubblica.it venivano diffuse con dovizia particolari le difficoltà di Ntv e veniva ipotizzata la messa in mobilità di circa trecento dipendenti. Di lì a poco sui quotidiani nazionali veniva pubblicata una lettera aperta, attraverso la quale l'impresa ferroviaria denunciava i presunti ostacoli alla concorrenza nel settore del trasporto su rotaia e il mancato intervento della politica per rimuoverli. In particolare

in due passaggi fondamentali la lettera aperta sottolineava che i «costi, altissimi, del pedaggio che paga Ntv finiscono nelle casse del gruppo concorrente, le Ferrovie dello Stato, ex monopolista che ha beneficiato negli anni di molte risorse pubbliche, e quindi di noi cittadini» e faceva riferimento alle «regole del gioco (che) cambiano, in peggio, continuamente. L'ultimo "regalo" dalla politica è l'aumento delle tariffe elettriche, un nuovo grave costo imprevisto». In estrema sintesi se-

sulle difficoltà dell'impresa nella sua sede naturale e hanno convocato le organizzazioni sindacali per una prima informativa aziendale a cui sono seguiti altri incontri, nel corso dei quali è stato presentato e approfondito il nuovo piano industriale che, a seguito di una revisione dell'offerta commerciale e del modello di servizio, prevedeva 248 esuberi.

Un piano industriale con effetti sul lavoro (248 licenziamenti) impossibili da condividere e con previsioni di azioni discutibili,

come la scelta di non effettuare più il servizio sulla linea adriatica e il potenziamento, in un periodo di bassa affluenza, del servizio sulla dorsale principale con nuove corse "no-stop" Milano-Roma.

Un piano industriale che ha avuto un impatto forte sul personale in quanto molti lavoratori sono andati a bussare alla porta del Direttore per il Personale per rassegnare le dimissioni e risolvere il rapporto di lavoro. Altri lavoratori invece, ritenendo inefficace l'azione responsabile dei sindacati che hanno rigettato nel corso della trattativa le irricevibili proposte aziendali, hanno deciso di revocare la delega sindacale per affidare la propria rappresentanza a soggetti che, cavalcando la tigre del disagio diffuso provocato anche da pratiche gestionali molto criticabili, hanno promesso risultati che, comunque vadano le cose, non si potranno mai realizzare.

### **Le richieste avanzate da Ntv sono state accolte**

Mentre si svolgeva il confronto sindacale con Ntv, è arrivata la notizia della delibera n. 70/2014 del 31 ottobre 2014 dell'Autorità di Regolazione dei Trasporti (Art) che, in accoglimento delle richieste di Ntv, fra le varie disposizioni, ha stabilito una ulteriore riduzione del costo del canone di accesso all'infrastruttura ferroviaria portandolo a 8,2 euro per treno/km con un taglio del 36% rispetto ai 12,8 euro, previsti precedentemente. Canone che era già stato ridotto del 15% nel mese di settembre 2013 quando era pari a 14,7752 euro/km.

Recentemente Nuovo trasporto viaggiatori ha anche ottenuto dal Ministero dello Sviluppo economico i titoli di efficienza energetica, i cosiddetti "certificati bianchi", che certificano il conseguimento di risparmi. Si tratta di titoli che, essendo negoziabili sul mercato, rappresentano una potenziale fonte di reddito per l'azienda che riesce a ottenerli.

Secondo quanto riportato nei giorni scorsi da MF/Milano Finanza la potenzialità dei

"certificati bianchi" sarebbe stimabile intorno ai 20 milioni di euro all'anno che vanno aggiunti ai 30 milioni di euro risparmiati dal taglio del pedaggio. Il combinato disposto dei due provvedimenti porterà sicuramente ossigeno al conto economico dell'impresa ferroviaria di viale del Policlinico ma, come stiamo sostenendo fin dai primi accenni della crisi, il vero problema è il fatturato.

### **Il piano industriale necessita di correzioni**

Un piano industriale orientato allo sviluppo non può prevedere riduzioni di personale. L'ipotesi di licenziare 248 persone, circa il 25% dall'attuale consistenza del personale, va cancellata dal piano.

Per quanto attiene al riposizionamento commerciale, andrebbe rivista anche la cosiddetta «opzione B», secondo la quale, dopo la "ritirata strategica" dalla linea adriatica, Ntv potrebbe essere disposta anche a rinunciare, a partire dal 2016, all'effettuazione dei treni (e dei relativi servizi complementari e accessori) su Venezia riducendo così la presenza alla sola direttrice Salerno-Milano-Torino. Andrebbe rivista in primis perché la domanda di trasporto sulla relazione Firenze-Venezia e viceversa è significativa e secondariamente perché appare in contraddizione con le «strategie di riposizionamento marketing vs clientela business/internazionale attraverso le partnership distributive/rete vendita» su cui le linee guida del nuovo piano industriale 2014-2018 ripongono molte aspettative.

Tagli di personale e sviluppo non sono compatibili. Così come non sono compatibili la riduzione di servizi e il consolidamento e il mantenimento di elevati standard di qualità.

Anche la politica dei prezzi va rivista. I fatti dimostrano che la "guerra dei prezzi" con l'ex monopolista non ha prodotto, nel complesso, i risultati attesi. Se in fase di lancio del nuovo prodotto si poteva comprendere una politica di sconti indiscrimi-

nati, oggi ciò non è più concepibile. Altra valenza potrebbero avere politiche di sconti mirate a fidelizzare categorie di passeggeri. La clientela è consapevole che qualità non è sinonimo di economicità e che l'alta velocità non è un servizio low-cost.

### **Un accordo per lo sviluppo**

È giunto il tempo di chiudere la vertenza che si è aperta a settembre 2014, anche per superare il disagio esistente fra i lavoratori e migliorare il clima organizzativo messo a dura prova non solo dal periodo di incertezze che si è determinato nell'ultimo anno, ma anche a causa di pratiche gestionali non adeguate a un'impresa di servizi.

Occorre siglare al più presto un accordo per mantenere i livelli occupazionali attualmente esistenti ed escludere definitivamente le ipotesi di licenziamenti collettivi. Anche se alle banche interessate non piacerà tale ipotesi.

Una strada percorribile potrebbe essere il rinnovo dell'accordo di solidarietà in scadenza previa la correzione di tutti gli aspetti che non hanno funzionato.

Per incrementare il fatturato occorre rivedere l'offerta commerciale per intercettare - anche su relazioni attualmente non servite e non ancora esplorate da Ntv, ma dove vi è sicuramente una grande potenzialità - una nuova domanda. Anche sul piano dei servizi offerti a terra e a bordo possono esistere margini per incrementare qualità e fatturato.

In funzione delle nuove strategie di sviluppo che dovrà necessariamente prevedere il nuovo piano industriale per consentire all'azienda di uscire dall'impasse della crisi, potrebbe essere opportuna anche l'attivazione di un efficace piano di formazione di tutto il personale.

*Salvatore Pellecchia*

## Mobilità ferroviaria

# Rfi: la riorganizzazione del settore Circolazione...

Come noto il progetto di riorganizzazione di Rfi riguarda l'ambito della Direzione Produzione e si rivolge alle due anime che principalmente la compongono e cioè il settore Circolazione e la Manutenzione Infrastrutture.

In questo inizio di 2015 è importante, prima che s'innesci il meccanismo degli incontri dedicati con Rfi, ripercorrere il progetto societario di riorganizzazione del settore Circolazione.

L'idea di fondo del progetto riguarda la consistente riduzione di stazioni che attualmente vedono la presenza di personale con profilo da Quadro, livello Q2.

Su tale idea si innesta una riduzione del numero dei Reparti territoriali Movimento (Rtm), come pure un nuovo modello organizzativo per le Sale operative, denominate posti di Coordinamento e Controllo della Circolazione.

Oltre a ciò, anche in accoglimento di un'idea sindacale per la riunione dell'anima movimento in ogni Direzione territoriale Produzione (Dtp) viene creata l'unità organizzativa Controllo Produzione da cui dipendono le strutture Controllo Produzione Circolazione e Controllo Produzione Infrastruttura. Queste due ultime entità racchiudono rispettivamente il personale Movimento delle sale Ccc e il personale Cei e Dote. Questo in una ottica di far dipendere da un'unica unità organizzativa il personale Movimento, Cei e Dote che opera all'interno di una sala comando.

Premesso che servono piani formativi differenziati e che da tempo lo stiamo proponendo con insistenza per i Cei e Dote, siamo proprio sicuri che sia la migliore scelta quella che prevede di individuare un unico riferimento per tutto il personale coinvolto? Ciò in considerazione della storia precedente e delle loro necessità diverse. Su questo crediamo opportuno un'ulteriore riflessione, in funzione di uno degli elementi cardine della riorganizzazione quale è la specializzazione.

Il progetto societario si vuole fermare alla certificazione delle strutture e a una sommaria condivisione dei criteri per operare un declassamento di un buon numero di stazioni con personale di livello Q2.

Come Fit-Cisl fin da subito abbiamo ritenuto non praticabile un progetto che prevede un mero recupero di Quadri, una riduzione di Rtm, senza voler entrare nel merito di ogni singola struttura.

Questa operazione avrebbe principalmente l'effetto di penalizzare duramente il settore Circolazione, mentre servirebbero interventi di prospettiva accompagnati da formazione e da un percorso di inserimenti di personale, tenendo conto dell'età anagrafica media.

Per quanto riguarda il progetto di declassamento delle stazioni, tenendo conto dei riflessi del programma di inserimento tecnologico previsto, sollecitiamo Rfi affinché valuti la proposta sotto un'altra prospettiva. Che senso ha declassare una stazione che magari nell'arco di quaranta giorni vivrà la prevista attivazione tecnologica?

Invece per quanto riguarda gli Rtm, nell'individuare il numero, bisogna tener conto di alcune specificità territoriali, quali strutture presenti, morfologia del territorio, distanze e così via. In aggiunta a ciò bisogna obbligatoriamente entrare nel merito, per quanto riguarda l'organizzazione dello stesso Reparto, sulla base di elementi e parametri condivisi. Il confronto deve essere nazionale ma anche territoriale, per calibrare in maniera adeguata la composizione. La necessità di entrare nel merito delle strutture è un elemento cardine, come fondamentale è comprendere i contenuti di un concreto piano mirato di assunzioni.

In ultimo la questione delle sale Ccc. Premettendo che operazioni volte a eliminare alcune figure sono da rigettare fermamente, serve recuperare una distonia venutasi a creare al loro interno per quanto riguarda una specifica indennità. Ma una discussione su ciò deve essere fatta in maniera completa analizzando le funzioni di tutto il personale che vi opera senza preclusioni di sorta. Le sale si collegano a questioni ancora irrisolte, quali quelle relative alle foresterie e alla previsione di definire le regole per quanto riguarda l'accesso a taluni treni esclusivamente per lavoro.

Infine come scordarsi la vicenda della gestione dello stress lavoro-correlato? Da poco è terminato il primo modulo di formazione che, ricordiamo, è frutto di una intuizione e richiesta della Fit; a breve vi sarà uno specifico incontro con Rfi per la definizione di un secondo modulo con l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale delle sale Ccc.

Il prossimo futuro ci mostrerà la volontà della società di procedere nel confronto tenendo conto delle proposte sindacali, in particolar modo della Fit.

# ...e quella del settore Manutenzione

Il 2015 è cominciato e, alla vigilia della ripresa del confronto con la società Rete ferroviaria italiana, risulta opportuno fare, come si sul dire, il punto sul progetto di riorganizzazione che la stessa società ha da tempo avanzato.

Come noto il progetto societario intende superare l'attuale organizzazione frutto dell'accordo del 21 maggio 2004, proponendo una ricomposizione che si basa sulla riduzione della catena di comando; fondamentalmente il binomio Reparto – Impianto viene messo in discussione e al loro posto Rfi propone la struttura denominata Unità manutentiva (UM). Tale unità dovrebbe avere una giurisdizione definita su parametri omogenei in funzione del settore e contenere un numero di impianti rapportato alla giurisdizione dell'UM. Inoltre tale struttura assorbirà le funzioni degli attuali Capi Impianto. Questo comporta che gli stessi Capi Impianto sarebbero coinvolti, insieme agli attuali Capi Reparto Esercizio, in un processo di rivisitazione e riassegnazione in nuovi ruoli, contenuti nella riscrittura della Comunicazione organizzativa n. 190. Il personale degli attuali impianti non avrebbe, a detta di Rfi, nessuna ripercussione. La necessità di ottimizzare e certificare i processi manutentivi, come sollecitato dall'Agenzia nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie, è alla base della volontà societaria di introdurre definitivamente il tablet da assegnare ai Capi Squadra.

A completare, seppur in maniera sommaria, l'esposizione del progetto riorganizzativo di Rfi, vi è la soppressione della struttura operativa Got e una redistribuzione delle strutture appartenenti. È creata una specifica UM che presiede al ruolo di coordinamento dei Cantieri meccanizzati, Armamento e TE, nonché della Diagnostica territoriale. Invece, per quanto riguarda Ingegneria e Tecnologie, si dà vita a una unità organizzativa denominata Manutenzione tecnologica, al cui interno collocare le UM Tlc ed Sse/Lp, nonché una nuova entità denominata Costruzione Impianti, per far decollare le attività pregiate di presidio delle nuove tecnologie, come il montaggio, da parte del personale di Rfi, di impianti in tecnologia Acc.

Nelle UM sono presenti le figure del Responsabile e degli Specialisti, denominati Cantieri, Materiali e Opere d'Arte. Il modello proposto per UM Tlc e Sse/Lp è differente in considerazione della tipologia diversa di attività.

Questo è un breve quadro d'insieme del progetto riorganizzativo

avanzato da Rfi. Come Fit-Cisl fin da subito abbiamo posto delle questioni specifiche, partendo dalla preoccupazione di non avallare alcuna ipotesi di una pericolosa destrutturazione che, oltre a operare una riduzione di personale con qualifica di Quadro, poteva far esplodere una mobilità del personale in maniera esponenziale.

È emersa subito la necessità di salvaguardare il cosiddetto fulcro delle riorganizzazioni, cioè l'attuale Impianto, lasciando inalterati i confini e gli aspetti legati all'assegnazione del personale e ai conseguenti aspetti economici. A tal proposito si propone di sostituire la denominazione di Zona o Tronco in Presidio manutentivo, salvaguardando nello stesso tempo gli attuali Presidi frutto dell'accordo del 21 maggio 2004. Inoltre serve tutelare anche il personale interessato a una diversa collocazione delle attività svolte; ci riferiamo ai Capi Impianto e a quelli che presidiano le attività amministrative, che il progetto societario inserisce nell'UM. Per quanto riguarda quest'ultimo personale, anche in considerazione delle opportunità che offre la tecnologia, deve poter svolgere la propria attività nell'impianto in cui è adesso assegnato. Stessa garanzia che deve valere anche per i Capi Impianto, associata al mantenimento della specifica indennità.

Invece per quanto riguarda l'individuazione delle nuove figure quali Responsabile di Um e degli Specialisti, riteniamo opportuno che sia data priorità agli attuali Capi Reparto e Capi Impianto.

Il concetto che come Fit intendiamo affermare è quello di porre precisi elementi di garanzia per il personale coinvolto, ma anche di correggere l'impostazione societaria che è troppo spregiudicata. Quindi bene il confronto, sapendo però che il tutto deve prevedere tre elementi indispensabili: modifiche al progetto, precise garanzie per il personale coinvolto e un cospicuo numero di assunzioni.

Infine, alla luce degli eventi intercorsi, serve con urgenza un incontro a livello dei vertici del gruppo Fsi. Come Fit da tempo siamo impegnati ad affermare la validità delle nostre proposte e la necessità di introdurle nell'impianto riorganizzativo. I prossimi incontri saranno un preciso riscontro in merito.

*Massimo Malvisi*

## Mobilità ferroviaria

# Manutenzione Rotabili: lo scenario attuale

In ambito divisione passeggeri regionale si è finalmente tenuto il previsto confronto di approfondimento dei dati contenuti nel piano industriale della società Trenitalia relativi alla manutenzione dei rotabili. Il ritardo della convocazione della riunione è da imputare al cambio avvenuto al vertice della divisione nel novembre scorso e ai tempi necessari al nuovo responsabile di prendere cognizione della situazione esistente nell'ambito della struttura.

Il neo Capo Divisione dopo le presentazioni di rito prima di entrare nel merito del tema manutenzione ha voluto, riteniamo doverosamente, rappresentare il difficile e complesso scenario di riferimento che la società si trova ad affrontare.

Dapprima l'esigenza e l'urgenza di prorogare con le regioni i contratti di servizio, al 90% scaduti a fine dicembre 2014, fino al momento in cui saranno bandite le gare per l'affidamento del servizio stesso; a seguire il rischio derivante da un nuovo sistema regolatorio per il trasporto pubblico locale, al momento in fase di definizione, che avrebbe pesanti conseguenze se non dovessero intervenire opportune modifiche nell'iter di discussione parlamentare.

Ritornando sullo specifico oggetto della riunione ci sono stati confermati gli investimenti presenti nel Piano Industriale per il rinnovo della flotta con l'inserimento di 210 nuovi treni ( 100 Vivalto, 70 ETR 425 "Jazz, 40 ATR 220 Pesa), in gran parte già in circolazione, e la ristrutturazione di oltre mille carrozze. Ha anche annunciato la novità riguardante l'intera flotta dei Taf che sarà sottoposta a revamping per rendere il materiale più adeguato alle esigenze di una crescente domanda di servizio di trasporto regionale.

Vengono confermati anche gli oltre 160 milioni di euro per gli investimenti infrastrutturali destinati al potenziamento e adeguamento di numerosi impianti del reticolo manutentivo, composto da 37 Officine e due Posti di manutenzione, che nel corso del 2015 non subirà alcuna variazione. In particolare si punterà alla realizzazione dei "binari lunghi" per poter effettuare la manutenzione a treno completo evitando le diseconomiche operazioni di scomposizione dei convogli a cui oggi spesso si è costretti a ricorrere.

Sono stati presentati i dati complessivi delle esigenze manutentive, pari ad oltre 2.600.000 ore, che rivelano un scostamento di oltre 140mila ore rispetto a quelle riportate sempre nel piano industriale.

In merito all'organizzazione del settore della Manutenzione Rotabili è stato rappresentato un nuovo progetto del processo di manutenzione di Divisione che prevede profondi cambiamenti, passando dallo schema attuale, con le due articolazioni di Ingegneria e Programmazione, a uno specializzato per tipologia di prodotto dipendente da due distinte macro famiglie, Mezzi Leggeri e Mezzi Pesanti, a cui faranno capo specifici mezzi.

Al fine di realizzare una maggiore disponibilità di materiali e di sfruttare al meglio il know-how manutentivo, viene prevista la concentrazione dello stesso tipo di treni in determinate aree geografiche della rete ferroviaria, in considerazione delle diverse esigenze di trasporto e alle condizioni infrastrutturali che faranno riferimento a specifiche officine.

Rispetto a tale rappresentazione non possiamo che esprimere un giudizio positivo in merito alle conferme sugli investimenti e sul processo di rinnovo dei materiali, mentre sugli aspetti riorganizzativi ci riserviamo di dare una valutazione a seguito di prossimi approfondimenti sulla nuova dislocazione della flotta, per verificare quali ricadute l'operazione avrà sui siti produttivi. Approfondimenti che dovranno riguardare nello specifico anche i volumi di produzione, in particolare quella interna, per avere riscontro di attivazione di processi di internalizzazione necessari per compensare la minore esigenza manutentiva derivante dall'immissione dei nuovi mezzi in garanzia. Al riguardo la società si è resa disponibile a fornirci gli elementi evidenziati appena terminata la fase di ricognizione di quanto oggi in essere negli impianti. Abbiamo avuto informazioni, inoltre, che alcuni contratti di full service in atto, ove non in linea con i risultati attesi, potrebbero essere rimessi in discussione con la conseguente internalizzazione delle relative attività.

Attendiamo a breve i riscontri di questa nuova impostazione, sperando che non si rimanga ancora una volta alle sole enunciazioni senza essere consequenziali, così come ci attendiamo in un prossimo incontro di discutere di consistenze di personale e delle attività presenti nei singoli impianti di manutenzione della Divisione.



## Mobilità ferroviaria

# Il caso Dussmann

La società Dussmann Service srl ha iniziato a fornire i propri servizi nelle società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane dall'agosto del 2009, aggiudicandosi, a seguito di una gara europea, l'appalto di pulizie sui treni del trasporto regionale di Campania e Molise. La multinazionale tedesca, ottenendo l'assegnazione di questi lotti, si fece carico anche di tutte quelle maestranze (circa cento lavoratori) che già operavano alle dipendenze della società uscente. Da qui inizia la scalata in tutte le regioni sul territorio italiano, fino ad arrivare ad aggiudicarsi anche il lotto dell'Alta Velocità di Trenitalia, ampliandosi in ambito nazionale, occupandosi non solo di pulizie a bordo treno dei treni regionali, ma anche di quelle degli impianti fissi e dei treni alta velocità. Ad oggi la società Dussmann Service sul territorio italiano conta circa mille dipendenti impegnati in varie attività.

Quello che noi come Fit-Cisl ci saremmo attesi da una così grande società era una maggiore sensibilità non solo nelle relazioni industriali, fondamentali per il raggiungimento di obiettivi condivisi, ma soprattutto una maggiore attenzione ad alcune problematiche di carattere contrattuale. Infatti la nostra organizzazione, nell'arco di questi anni, si è dimostrata sempre propositiva e attenta ai bisogni dei lavoratori facendo presente alla società innumerevoli disagi che tutti i giorni ci venivano segnalati, finalizzando gli interventi anche al miglioramento del servizio. Purtroppo, da parte aziendale, non si è mai percepita la volontà di affrontare le problematiche attraverso percorsi condivisi, neanche dopo il 20 luglio 2012. In questa data infatti la società si impegnava ad applicare il contratto collettivo nazionale della Mobilità e Attività ferroviarie, ma a tutt'oggi ancora il contratto viene applicato in maniera difforme (valga per tutti l'esempio del personale addetto alla pulizia a bordo).

Riteniamo che il mancato rispetto delle regole contrattuali possa far venir meno quei requisiti fondamentali che sono alla base dei bandi di gara di cui la società è attualmente aggiudicataria. E è ancor più incomprensibile l'atteggiamento ostile della società, soprattutto riguardo il trattamento normativo dell'"orario di lavoro" del personale viaggiante. Infatti i lavoratori addetti a tale servizio in corso di viaggio sono costretti a fare soste di servizio senza un locale idoneo dove ripararsi o depositare i propri effetti personali e di servizio e ciò accade negli impianti di Milano, Torino, Venezia, Bolzano, Udine, Verona, Brescia e Lecce. I tratta-



menti retributivi del personale viaggiante non tengono conto di computo delle ferie, lavoro straordinario, corresponsione dei ticket restaurant, formazione professionale e ancora la società procede unilateralmente con variazioni di incarichi e trasferimenti individuali, al di fuori della normativa contrattuale e senza il previsto confronto con le organizzazioni sindacali, mirati a destabilizzare la serenità dei lavoratori e delle lavoratrici con inevitabili ricadute anche in ambito familiare, ed evidentemente senza fornire la prevista informativa neanche alle Rsa negli impianti.

Riteniamo che ormai non sia più tollerabile tale situazione e ciò non solo per tutti quelle lavoratrici e lavoratori che quotidianamente si impegnano a svolgere il proprio lavoro con grande senso di responsabilità, ma anche per la nostra organizzazione sindacale che basa i suoi valori sulla tutela e sulla solidarietà di chi lavora. Per questo, poiché a nulla sono servite le numerose sollecitazioni alla società da parte delle Segreterie regionali, che più e più volte hanno inviato lettere con le quali invitavano la società Dussmann al rispetto del vigente ccnl di riferimento, la Segreteria nazionale della Fit-Cisl dice basta e con formale richiesta di incontro (purtroppo inspiegabilmente non condivisa da tutte le sigle sindacali) ha deciso di assumere direttamente la titolarità del confronto per riportare le problematiche in essere e soprattutto la società Dussman a un dialogo diretto su un apposito tavolo sindacale, volto a trovare soluzioni definitive e riportare serenità fra i lavoratori e le lavoratrici di un segmento che oggi riteniamo di fondamentale importanza e professionalità.

## Portualità

# Passi avanti e passi indietro sulla riforma dei porti

*Il Coordinatore nazionale della Fit Ugo Milone spiega il caos che si è creato su un tema urgente e le iniziative prese dalla Federazione per risolvere la situazione*

La Fit-Cisl ha chiesto un incontro urgente al Ministero dei Trasporti (Mit) in merito alla portualità. La lettera, firmata dal Segretario nazionale Pasquale Paniccia, è stata recapitata lo scorso 23 gennaio e l'oggetto dell'incontro è, naturalmente, il crescente disagio dei dipendenti delle autorità portuali, a causa della loro ingiustificata equiparazione ai lavoratori del pubblico impiego introdotta dal decreto legge 78/2010. La situazione infatti si fa sempre più tesa e tanti dipendenti stanno sommergendo le autorità portuali di vertenze su questo tema.

Anche Assoporti è preoccupata per la situazione e a sua volta ha scritto al Mit lo scorso 8 gennaio sempre per chiedere un incontro sulla materia. L'ultimo in ordine di tempo si era tenuto ad agosto 2014 e in quell'occasione il Ministero dell'Economia (Mef) aveva chiesto tempo per esaminare le carte per i necessari "chiarimenti e approfondimenti". Da allora sono passati ben sei mesi e non si è saputo più niente (!), tanto che nella citata lettera di Assoporti il Segretario generale Paolo Ferrandino scrive, forse con un po' di ironia, che «garbatamente, si ravviserebbe opportuno sollecitare» i detti chiarimenti e approfondimenti.

Al contrario si registra l'immobilismo del Governo, che non trae le conseguenze e non sblocca stipendi, anzi richiede indietro le progressioni economiche già ricevute, esasperando in questo modo il malcontento dei lavoratori che potrebbe sfociare in conseguenze negative, prevedibili e immaginabili.

La lettera inviata dal Segretario nazionale della Fit Paniccia è solo l'ultimo atto - in ordine cronologico - di una serie di iniziative attuate dalla Fit-Cisl per sollecitare in vari modi il Governo ad affrontare una volta per tutte i problemi della portualità e a farlo in modo seriamente efficace. Ricordiamo a questo proposito che nello scorso numero de La Voce dei Trasporti abbiamo dato conto della lettera, redatta dal sottoscritto e firmata dal Segretario generale Giovanni Luciano, inviata al Ministro dei Trasporti Maurizio Lupi per ribadire le proposte della Federazione cislina sulla portualità e per sollecitare lo stesso Ministro e il Governo ad affrontare i tanti mali del settore in maniera più approfondita, più

collegiale e meno dirigista.

Ad oggi infatti i progetti di riforma dei porti e le altre iniziative correlate prese dal Governo ci risultano poco chiari e comprensibili e molto rischiosi per i lavoratori. Ricordiamo ad esempio l'insufficienza del decreto Sblocca Italia, che dovrebbe attuare una parziale razionalizzazione del sistema portuale nazionale, quando la Fit già da tempo lo chiede, senza colpire i lavoratori o attuare la solita spending review che lascia il tempo che trova. Ma ricordiamo anche l'assurda istituzione di un "Comitato scientifico" con il compito di elaborare il piano strategico nazionale della portualità e della logistica. L'assurdità sta nel fatto che a far parte di questo comitato sono stati invitati tutti: enti, associazioni datoriali, persino un advisor privato, ma non le organizzazioni sindacali. Qualcuno può spiegarci che senso ha questa scelta?

Il 19 gennaio, poi, arriva un nuovo fulmine a ciel sereno: alcuni quotidiani riportano indiscrezioni secondo cui il Ministero dello Sviluppo economico (Mise) starebbe elaborando una riforma della legge 84 del 1994 sulla portualità, riforma inserita all'interno del disegno di legge per la Concorrenza. Il testo legislativo, sempre secondo i giornali, introdurrebbe una ulteriore, sregolata liberalizzazione del settore, partendo dalla cancellazione delle ex compagnie portuali, fino a mettere in discussione servizi di interesse generale volti alla sicurezza, come i servizi tecnico nautici. Come se questo non bastasse, risulta che di questa bozza di riforma del Mise erano all'oscuro proprio tutti: in primis il Ministro dei Trasporti, a cui la materia spetterebbe per competenza, ma anche le parti sociali e le associazioni datoriali.

A questo proposito la Fit-Cisl ha protestato attraverso un comunicato stampa firmato dal Segretario nazionale Paniccia e dal sottoscritto, contestando sia i contenuti del ddl "Concorrenza" per la parte attinente alla portualità, sia la modalità scelta ovvero tenere tutti all'oscuro e affidare la materia al Mise: «Se questi articoli introdotti nella bozza dovessero rappresentare la volontà delle istituzioni andrebbero, a nostro avviso, a stravolgere completamente la L. 84/94, si creerebbero soltanto situazioni peri-



giornamente nel trasporto marittimo e in quello ferroviario perché meno inquinanti di altri settori, ha annunciato l'intenzione di liberalizzare ulteriormente i porti, gli aeroporti e le ferrovie. Si tratta di una scelta sicuramente fallimentare – è esemplare il disastro che sono diventate le ferrovie inglesi dopo la liberalizzazione selvaggia – contro la quale sta già lavorando

colose ai fini delle regole e dei diritti dei lavoratori. Dovessero essere questi gli obiettivi del governo, la Fit-Cisl non farà aspettare le proprie iniziative», aveva dichiarato Paniccia.

Anche le associazioni datoriali non si erano fatte attendere e avevano chiesto di far trattare una materia così tecnica e delicata al più competente Mit invece che al Mise.

La polemica è stata chiusa dallo stesso Ministro Lupi, che lo scorso 21 gennaio, all'interno di un convegno organizzato dall'Osservatorio Contract Logistics, ha annunciato per il 9 febbraio "gli Stati generali della logistica e della portualità". Proprio il 28 gennaio ci è giunto l'invito a prendervi parte e siamo stati avvisati che nei prossimi giorni ci saranno spedite le linee guida del Piano strategico della portualità, in modo che potremo portare il nostro punto di vista e le nostre proposte alla riunione.

In questo caos di iniziative, provvedimenti e annunci, c'è chi le idee ce le ha fin troppo chiare e ai danni dei lavoratori. La neo Commissaria europea ai Trasporti Violeta Bulc ha rilasciato lo scorso 26 gennaio un'intervista esclusiva a The MediTelegraph, testata del gruppo Secolo XIX, in cui ha spiegato le linee guida del suo mandato. Oltre a progetti lodevoli, come investire mag-

l'EtF, la Federazione sindacale europea dei lavoratori dei trasporti a cui la Fit-Cisl aderisce.

Ma anche noi qui in Italia non possiamo certo aspettare che le decisioni europee ci cadano in testa. Dobbiamo fare pressioni sull'Europarlamento, sulla Commissione europea e sulla stessa Commissaria Bulc per portare a casa risultati premianti per il sistema portuale italiano. Ma come possiamo pensare di farlo se abbiamo il caos in casa? Come possiamo pensare di pretendere riforme razionali dall'Europa per l'Europa, se non riusciamo a farcele da noi per noi? Come detto, anche le associazioni datoriali ritengono che interventi drastici sulla portualità non siano più rinviabili.

Continueremo per tanto a premere sul Governo, e in particolare sul Mit, perché finalmente ponga fine all'erronea applicazione del dl 78/10 e affronti con noi e con tutte le parti in causa la riforma della portualità e a questo proposito attendiamo fiduciosi gli Stati generali della portualità e della logistica promessi dal Ministro Lupi, che racconteremo sul prossimo numero de La Voce dei Trasporti.

## Servizi ambientali

# L'accordo sugli appalti Iren in Emilia è il primo atto verso regole condivise

*Angelo Curcio, Coordinatore nazionale Fit, illustra l'importanza del documento firmato*

Con l'accordo quadro sugli appalti stipulato con Iren il 16 gennaio 2015, dopo una dura vertenza condotta congiuntamente alla struttura regionale della Fit Emilia Romagna, si affronta finalmente la problematica delle esternalizzazioni e della mancata applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro (ccnl) dei servizi ambientali. Negli ex appalti Enia, ora Iren, permane una situazione insostenibile che ha permesso di sub appaltare circa il 70 per cento dei servizi svolti dall'azienda, soprattutto al mondo cooperativo sociale.

Principalmente l'accordo prevede: un percorso di internalizzazioni da avviarsi già nei prossimi mesi; il rispetto delle norme del ccnl sui cambi di appalto da parte delle imprese aggiudicatrici; gli affidamenti dei

servizi a gara con la modalità dell'offerta economicamente più vantaggiosa; l'inserimento nel bando di gara dell'obbligo per le imprese appaltatrici di assicurare ai propri dipendenti il trattamento economico e normativo previsto dal ccnl di settore dei servizi ambientali, ivi compreso il passaggio diretto dei lavoratori nella nuova impresa; l'attestazione della regolarità del Durc (il Documento unico della regolarità contributiva) come elemento imprescindibile per l'ammissione alla gara e per la liquidazione dei corrispettivi economici previsti, nonché per il mantenimento del rapporto contrattuale. E inoltre prevede che offerte in merito al costo del lavoro inferiori alle tabelle ministeriali siano considerate offerte anomale e trattate secondo le procedure di legge e che l'azienda si im-

pegna ad una puntuale applicazione di quanto previsto dal d. lgs. 276/03 art. 29 (responsabilità in solido) per consentire, in caso di grave inadempienza dell'azienda appaltatrice, il pagamento delle spettanze retributive e o contributive dei dipendenti impegnati nelle attività oggetto dell'affidamento.

Entro il primo semestre del 2015 si avvierà il percorso teso alla internalizzazione dei servizi, al recupero di efficienza che affronti vari elementi organizzativi, ammodernamento del parco mezzi, nonché introduzione delle risorse necessarie che porti al raggiungimento di questi obiettivi al fine di garantire all'azienda elevati livelli di competitività in previsione delle gare per l'affidamento delle concessioni.

## Accordo Quadro

In merito ai servizi di raccolta gestiti in appalto area Emilia

Tra

Iren Emilia, Iren Ambiente

E

F.P. Cgil, FIT Cisl, Uiltrasporti Uil

Considerato:

- che per il corretto funzionamento delle comunità locali è rilevante la gestione dei servizi di igiene ambientale e che negli ultimi anni è andata crescendo la sensibilità dei cittadini verso i temi di una corretta gestione dell'ambiente e del territorio;
- che la qualità del lavoro e lo scrupoloso rispetto delle normative contrattuali e previdenziali da parte degli appaltatori è di fondamentale importanza per garantire il rispetto delle

regole di mercato, le condizioni di competitività delle Aziende e la qualità dei servizi nei confronti della collettività;

- i giudizi positivi espressi dalla Commissione Ambiente del Parlamento, nelle verifiche effettuate a più riprese presso la Regione Emilia Romagna, per le modalità con cui viene gestito il ciclo integrato dei rifiuti, risulta quindi doveroso mantenere alta l'attenzione in merito ad eventuali infiltrazioni della criminalità organizzata sulle forniture di servizi che insistono su tali attività.

Premesso:

- che nel rispetto delle complesse norme italiane ed europee che regolamentano gli appalti e le concessioni di pubblici servizi con questo protocollo d'intenti le parti firmatarie intendono favorire un mercato virtuoso, trasparente e com-

petitivo dove sia rispettata la proporzione prezzo/qualità richiesta dalle comunità a nome e per conto dei cittadini/utenti;

- che gli appalti di servizio affidati con il criterio del massimo ribasso possono produrre delle distorsioni del mercato con effetti sull'organizzazione del lavoro e sulla sua qualità, occorre quindi selezionare accuratamente le imprese fornitrici e le competenze tecnico/organizzative delle stesse;
- che le leggi nazionali e regionali hanno affidato il compito di pianificazione della filiera dei rifiuti urbani alle amministrazioni regionali, provinciali e comunali; alle aziende compete realizzare tali scelte attraverso lo studio, la definizione e la gestione del progetto industriale;
- che è fondamentale il ruolo di Iren Emilia, Iren Ambiente e delle società operative per dare la corretta attuazione delle norme vigenti in materia di appalti, allo scopo di garantire la regolarità delle applicazioni contrattuali e delle normative sulla sicurezza e igiene del lavoro, con l'intento di evitare che le retribuzioni e le condizioni lavorative diventino elemento competitivo;
- che, nella valutazione delle aziende, costituisce elemento di garanzia la storia imprenditoriale, la consistenza delle attività svolte e un rapporto equilibrato degli addetti fra lavoratori a tempo indeterminato e a termine;
- che è volontà dell'azienda iniziare un percorso di riorganizzazione di servizi oggi esternalizzati.
- che il presente protocollo assume come parte integrante quanto definito nei Protocolli concordati con le Prefetture di Reggio Emilia e di Parma e nel codice Etico di Iren S.p.a..

premesse inoltre

- che nell'ambito del Gruppo la filiera integrata ambientale riveste carattere di strategicità e che per raggiungere gli obiettivi previsti da Piano Industriale è intendimento dell'Azienda investire in nuove tecnologie, revisione dei processi, qualità ed innovazione nei servizi di raccolta, trattamento, recupero e smaltimento dei rifiuti.

Si concorda

- L'azienda convocherà le OO.SS. regionali e territoriale congiuntamente alle RSU/RSA entro il mese di gennaio di ogni anno al fine di informarle degli investimenti, dei programmi di esternalizzazione, di internalizzazione e sull'assetto organizzativo dei territori di Reggio Emilia, Parma e Piacenza nel settore dell'igiene ambientale;
- che gli affidamenti dei servizi con gara avvengano con la modalità dell'offerta economicamente più vantaggiosa, con le garanzie tecnico/organizzative e non sia ammesso il subappalto anche di parte del servizio;

- che nel Bando di gara sia sempre richiesto il rispetto dell'art. 8 dei contratti Fise/Federambiente in particolare il punto 1 lettera d "obbligo per le imprese appaltatrici di assicurare ai propri dipendenti il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL di settore dei servizi ambientali, ivi compresa, in caso di passaggio di gestione, l'applicazione dell'art. 6 secondo le modalità previste";
- che l'attestazione della regolarità del DURC sarà elemento imprescindibile per l'ammissione alla gara e per la liquidazione dei corrispettivi economici previsti, nonché per il mantenimento del rapporto contrattuale;
- che saranno premiate le aziende che hanno conseguito certificazioni di sistemi di gestione aziendale (qualità, sicurezza, ambiente);
- che nell'ambito della valutazione delle offerte verranno considerate in modo particolare l'organizzazione di mezzi e personale, eventuali progetti di miglioramento dei servizi, soluzioni tecniche indirizzate alla tutela dell'ambiente ed alla prevenzione degli infortuni e relativa formazione;
- che in caso di irregolarità o inadempimento nella conduzione dei rapporti di lavoro o delle norme volte a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori addetti, si metteranno in atto le opportune iniziative per la risoluzione dei problemi evidenziati, ovvero, che in difetto di tali azioni correttive si potranno applicare all'appaltatore misure sanzionatorie che potranno arrivare fino alla risoluzione del contratto nei casi più gravi;
- che offerte in merito al costo del lavoro inferiori alle tabelle ministeriali siano considerate offerte anomale e trattate secondo le procedure di legge;
- che l'appaltatore dovrà fornire alla stazione appaltante, l'elenco nominativo del personale impiegato nell'attività, che tale personale dovrà essere identificabile tramite tessera di riconoscimento aziendale, indicante la relativa qualifica e livello contrattuale. Tale elenco dovrà essere aggiornato in caso di modifica del personale impiegato. La stazione appaltante potrà in ogni momento effettuare controlli che prevedano l'identificazione del personale e in caso di presenza di lavoratori non regolarmente assunti nei termini di legge provvederà a segnalarlo alla Direzione Provinciale del Lavoro;
- che l'azienda si impegna ad una puntuale applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. 276/03 art. 29 per consentire, in caso di grave inadempienza dell'azienda appaltatrice nel pagamento delle spettanze retributive e o contributive dei propri dipendenti impegnati nelle attività oggetto dell'affidamento, le azioni previste nei tempi più brevi possibili;
- che le OOS si faranno parte attiva in queste circostanze

per garantire che le aziende appaltatrici comunichino con tempestività e correttezza le posizioni dei singoli lavoratori effettivamente coinvolti nell'appalto e la effettiva misura del coinvolgimento degli stessi su altre diverse forniture contribuendo a favorire la continuità dei servizi all'utenza.

- IREN riconoscendo il ruolo di tutela occupazionale alle OO.SS. fornirà alle stesse entro e non oltre 30 giorni dalla data della presente, l'elenco di tutti i servizi appaltati per singolo territorio, i soggetti a cui sono affidati tali servizi compreso il numero degli addetti per singola impresa e loro valore economico; le parti si incontreranno con cadenza semestrale per la verifica dell'evoluzione degli affidamenti.

Si concorda inoltre

- di avviare un percorso teso alla reinternalizzazione di servizi ad oggi gestiti esternamente, da finalizzarsi tra le parti entro il primo semestre del 2015 così come descritto dall'accordo quadro di regolamentazione del Gruppo IREN sottoscritto in data 24 ottobre 2014, percorso nel cui ambito si procederà
  - ad una valutazione sui servizi affidati ad Iren per il 2015 e ove possibile per il 2016 dagli Enti concedenti,
  - ad una analisi dell'articolazione dei servizi in cui è possibile inserire risorse incrementali fra quelle operanti degli affidamenti in corso, tenuto conto dell'esito dei processi di efficientamento potenziali e realizzati;
  - ad una valutazione degli effetti del piano di incentiviazione all'esodo avviato.
  - ad una valutazione delle condizioni di compatibilità economica e organizzativa dei processi di reinternalizzazione.
  - e che su tali temi si procederà con specifici incontri fra le parti.

Che tale percorso preveda esiti parziali già entro il primo semestre e che per la sua attuazione siano prevedibili ulteriori intese fra le parti.

- di iniziare una fase di recupero di efficienza che affronti vari elementi organizzativi: frequenze di esecuzione dei servizi, dislocazione e tipologia dei contenitori, logistica dei conferimenti, orari e turni di lavoro, utilizzo dei mezzi, introduzione di sistemi evoluti di controllo flotte, spostamento verso modelli di raccolta "just in time", ammodernamento del parco mezzi, nonché introduzione delle risorse necessarie che porti al raggiungimento di obiettivi d'efficientamento che garantiscano all'azienda elevati livelli di competitività in previsione delle gare per l'affidamento delle concessioni; in tale ambito IREN Ambiente si impegna a sviluppare una politica di sviluppo nel settore

del riuso e del recupero e a individuare iniziative per lo sviluppo della filiera ambientale;

- la fase di revisione introdurrà anche un percorso virtuoso di verifica ed ottimizzazione dei servizi di staff e di confronto degli indicatori tipici delle attività erogate nell'area Iren con quelli dei territori serviti da altre aziende del settore.
- durante tale fase le OO.SS. si impegnano, in osservanza al principio previsto dalle "Procedure di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive" in attuazione dell'art. 2, comma 2, L. N. 146/90, a trattare i temi correlati esclusivamente sui tavoli di lavoro previsti dal presente protocollo favorendo il confronto interno, anche coinvolgendo preventivamente le strutture regionali e/o nazionali di categoria, attraverso una corretta gestione delle relazioni interne ed esterne.

L'Azienda si impegna inoltre:

- ad effettuare adeguati controlli con proprio personale tecnico già presente sul territorio, in funzione delle necessità che si evidenziano, per vigilare sul corretto rispetto del contratto di affidamento sottoscritto. Con cadenza semestrale le Parti si incontrano per prendere visione sull'attività di controllo svolta, le eventuali problematiche emerse e i provvedimenti adottati e per valutare congiuntamente eventuali proposte migliorative;
- a supportare con le proprie strutture dedicate l'azienda appaltatrice sui temi della sicurezza e dell'igiene sanitaria, qualora se ne ravvisi la necessità o utilità;
- ad effettuare una verifica dopo una sperimentazione di dodici mesi e concordare eventuali modifiche che si rendano necessarie per contribuire a perseguire gli obiettivi richiamati in premessa;
- ad attuare, nell'ambito delle specifiche responsabilità, una collaborazione stretta tra le stazioni appaltanti e le imprese esecutrici, al fine di permettere lo svolgersi delle attività oggetto del contratto, mettendo in atto tutte le procedure, opere e accorgimenti atti a tutelare l'incolumità del lavoratore e prevenire gli infortuni, a partire da condizioni efficaci e snelle di verifica della sicurezza e della qualità del lavoro e delle prestazioni effettuate.

IREN

FP CGIL  
FIT CISL  
UILTRASPORTI

Anas

# I sindacati chiedono all'Anas di pagare quanto previsto dalla legge di Stabilità

*Il Coordinatore nazionale Fit Rosario Fuoco illustra le iniziative prese dalla Fit per il trattamento economico dei lavoratori*

Con l'entrata in vigore della legge di Stabilità 2015, nonostante il susseguirsi di proroghe normative dal 2010 a oggi sul blocco del contratto collettivo nazionale di lavoro del pubblico impiego e quindi anche di quello di Anas, non è più espressamente previsto il blocco di alcune dinamiche economiche, tra le quali l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale e in particolare la corresponsione degli emolumenti derivanti dalle progressioni di carriera.

Avendo constatato la mancata erogazione di tali emolumenti nella busta paga del mese di gennaio 2015, unitariamente a tutti i sindacati Anas la Fit ha inviato una nota all'azienda con la quale si rivendica detta erogazione, assolutamente dovuta. Infatti, il comma 3 dell'art. 21 della legge di Stabilità 2015 concerne la proroga delle disposizioni di cui all'articolo 9, comma 21, primo e secondo periodo, del decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010, ed esclude il terzo periodo dello stesso comma, relativo al blocco delle carriere che, non essendo espressamente prorogato, è da ritenersi abrogato.

È da tenere presente che il limite individuale della retribuzione, che non deve superare quanto corrisposto nel 2010, è contenuto nel primo comma dell'art 9 del dl 78/2010 che non risulta prorogato per il 2015, diversamente da quanto avvenuto lo scorso anno quando detto limite era stato invece espressamente prorogato dal dpr 122/2013. Non resterebbe quindi che applicare la legge di Stabilità 2015, così come hanno già fatto altri enti dell'area Ricerca scientifica e dell'Innovazione tecnologica o il Ministero degli Interni con apposita circolare, sbloccando gli emolumenti economici assoggettati alle limitazioni previste dalla pregressa normativa, derivanti dagli istituti contrattuali già attribuiti ai soli fini giuridici.

L'Anas invece tentenna ancora sull'interpretazione della norma, chiedendo vari pareri in merito ed è per questo che abbiamo chiesto un urgente confronto, per discutere appunto sulla mancata erogazione degli emolumenti.

Nel frattempo, occorrerà avviare il programma di incontri per l'inizio del 2015 definito con l'accordo del 18 dicembre 2014, tra cui, quelli più importanti riguardano:

- il confronto sul ccnl rispetto alla piattaforma presentata a giugno 2014, rinviata dopo le incertezze sul blocco degli stipendi e in attesa della conversione della legge di Stabilità 2015 per verificarne, appunto, l'effettivo impatto. Oggi è possibile avviare la contrattazione integrativa e quindi il premio di risultato, nella speranza che con il 2015 venga sancita la fine delle proroghe sul blocco stipendiale del pubblico impiego;
- la gestione diretta delle attività invernali e dello sgombramento neve, ovvero l'internalizzazione inseguita sin dal 2008 con la sperimentazione del modello di esercizio, definita negli ultimi mesi sui compartimenti pilota della Campania e della Sardegna e ora in fase di estensione su tutta la rete delle strade nazionali di Anas;
- l'analisi dei fabbisogni delle risorse dei Compartimenti

In assenza di risposte certe da parte dell'azienda, la Fit-Cisl avvierà una serie di iniziative volte all'ottenimento di quanto è nei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Anas, con ogni strumento contrattuale e legale disponibile.

## Autostrade

# La trattativa di secondo livello in Aspi parte in salita

*Marino Masucci, Coordinatore nazionale Fit, spiega quanto sta facendo il sindacato per giungere al rinnovo del contratto aziendale e qual è la risposta della società*

Come previsto dalla normativa vigente, abbiamo inviato nei tempi stabiliti alla Società Autostrade per l'Italia la piattaforma rivendicativa per iniziare la trattativa di secondo livello.

La piattaforma ha avuto un percorso di condivisione nelle assemblee dei lavoratori che ne hanno approvato a larga maggioranza i contenuti.

Nonostante le nostre buone intenzioni di fare una trattativa serena e veloce le fasi negoziali sono subito apparse difficili e complicate. Dopo la prima riunione con i rappresentanti dell'azienda abbiamo, infatti, convenuto insieme con le altre organizzazioni sindacali di richiedere un incontro di segreteria per valutare il prosieguo della negoziazione.

L'azienda aveva consegnato in quella sede un documento contenente un piano d'automazione con annesso documento di aumento di produttività e di possibili pensionamenti e trasferimenti d'ufficio da un'unità produttiva all'altra con grave disagio per i lavoratori.

Insieme agli altri sindacati abbiamo subito contestato tale documento sia dal punto di vista formale che sostanziale. Innanzitutto abbiamo ricordato all'azienda che avremmo voluto parlare della nostra piattaforma e dei contenuti ivi evidenziati, poi, entrando nel merito, abbiamo sostenuto che programmi di nuova automazione e di aumento di produttività ci parevano nient'altro che la solita minestra riscaldata.

Nella segreteria unitaria si è stabilito di fare un passaggio obbligatorio con l'Amministratore delegato per chiarire alcuni punti dirimenti: come si concilia la volontà di portarci tutti in pensione con il piano presentato? Come si può parlare di qualità del servizio, di mettere al centro il cliente con l'aumento di automazione? Un'azienda come il gruppo Autostrade non dovrebbe avere un piano industriale che stabilisca quali sono le linee di sviluppo e di valorizzazione del personale? Queste sono alcune domande che vogliamo fare all'Amministratore delegato Giovanni Castel-



lucci e che unitariamente abbiamo ritenuto preliminari in questa fase della trattativa.

La ripresa negoziale non sarà semplice, l'azienda dimostra anzi una scarsa lungimiranza, battendo la solita strada dell'automazione e dell'aumento di produttività, questa volta arricchita anche dai trasferimenti d'ufficio. Il tutto diventa inaccettabile soprattutto per una ragione: non vi è la minima traccia di una visione per il futuro!

Dobbiamo imporre la nostra visione, quella del piano per il lavoro dove tutti i comparti sono proiettati verso una stabilità occupazionale e un futuro più sicuro. Occorre fare sistema tra i comparti, recuperare posti di lavoro stabili nel tempo, arricchire le mansioni degli esattori, riconsiderare l'utilità della viabilità e della manutenzione, ripristinare il turn-over in tutti i settori a partire dagli impiegati, favorire lo sviluppo e la formazione delle risorse umane.

Siamo purtroppo disorientati da una politica aziendale che non prevede l'elaborazione di un piano industriale che possa costituire un orientamento sicuro per le politiche del personale; la sensazione è che l'unico obiettivo perseguito dal management sia quello della massimizzazione dei profitti attraverso una semplice riduzione dei costi. Non possiamo accettare supinamente un'impostazione così poco lungimirante e quindi ripartiremo con forza dai nostri documenti, a partire dalla piattaforma e dal piano per il lavoro e, se non ci ascolteranno, non avremo alternative a un inevitabile conflitto.

## **I contenuti della piattaforma: il premio di produttività**

Nel merito le organizzazioni sindacali hanno formalizzato una proposta di aumento economico del premio di produttività 2014,





tenendo conto della positività dei singoli indicatori, condivisi dalle parti, nel dicembre 2013, che tengono conto dell'Ebitda (il margine operativo lordo), del Valore aggiunto pro-capite e del Customer Satisfaction Index. La controproposta aziendale, in un contesto di risultati economici significativi, non tiene conto assolutamente dell'andamento positivo di tali indicatori e quindi è lontana dalla posizione sindacale.

Il sindacato ritiene giusto ed equo arrivare ad un apprezzamento del premio di produttività che attesti l'impegno dei lavoratori e riconosca il loro sacrificio per il raggiungimento di risultati economici ragguardevoli. Sarebbe sbagliato e iniquo ragionare in termini di costo relativamente al premio di produttività, che invece deve e serve a remunerare e a distribuire in maniera equa il valore aggiunto della ricchezza prodotta dall'azienda nell'anno di riferimento.

Il contesto economico-sociale del Paese e il quadro economico finanziario dell'azienda ci impongono di impegnarci in maniera solidale con chi non ha un lavoro e con tassi di disoccupazione insopportabili in un Paese civile; nessuno si può sottrarre alle responsabilità. Vogliamo che una quota dei profitti della nostra azienda sia destinata a nuova occupazione e a remunerare equamente il fattore lavoro!

Siamo ormai anni che stiamo chiedendo di innovare la trattativa nel capitolo premio di produttività. Abbiamo avanzato verbalmente richiesta formale di adesione collettiva generalizzata a

piani di stock options o/e stock grant con estremo beneficio per i lavoratori, sia dal punto di vista monetario che fiscale, abbiamo anche avanzato richieste che possano consentire lo spostamento di quote del premio da tassazione marginale ordinaria a tassazione agevolata. Troviamo purtroppo risposte evasive e non condivise anche nelle altre organizzazioni sindacali. Credo purtroppo che sia un problema culturale di non facile soluzione.

Rimane tutto evidente il tema della equa distribuzione del valore aggiunto dell'azienda;

tema che viene affrontato semplicemente con un approccio basato sul costo del lavoro in termini esclusivamente di aumento percentuale. Certo che, se le retribuzioni ancorate agli accordi interconfederali con la previsione di tassi di inflazione programmata quasi vicini allo zero non dovessero crescere in base a risultati di redditività e produttività reali, per i lavoratori sarebbe una sconfitta sicura.

### Il settore autostrade

Nell'ambito delle altre aziende autostradali si stanno svolgendo le trattative di secondo livello con risultati soddisfacenti. Con le delegazioni afferenti il gruppo Gavio è in previsione una nuova riunione per rendere sempre più efficace il coordinamento.

Siamo intanto, in attesa della risposta da parte del Ministero dei Trasporti alla lettera inviata con la firma del nostro Segretario generale Giovanni Luciano e inerente le questioni più spinose: il consorzio Autostrade siciliane, la circolare della struttura di vigilanza sul presidio minimo nei caselli autostradali, le proroghe alle concessioni della legge di stabilità e le conseguenze con la commissione europea e, infine, l'ipotesi lanciata anche dalla Fit-Cisl di creare di una grande holding infrastrutturale su base macro-regionale a controllo pubblico.

Insomma appare chiaro che avremo un gran bel da fare.

*Autotrasporto merci*

# La direttiva europea sui distacchi transnazionali e le sue conseguenze in Italia

*Il Coordinatore nazionale Fit Maurizio Diamante spiega le novità, i pregi e i difetti della normativa europea e le difficoltà del suo accoglimento nel nostro Paese*

Circa un anno fa, in seduta plenaria il Parlamento europeo ha approvato la direttiva Enforcement (67/2014/Ce) concernente l'applicazione della direttiva 71 del 1996 relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionale.

La direttiva Enforcement non apporta modifiche al testo della direttiva 71/96, ma intende colmare le lacune regolative di quest'ultima, superando le incertezze interpretative che hanno accompagnato la sua attuazione negli Stati membri. Ciò al fine di migliorare il livello di protezione dei lavoratori distaccati e contrastare abusi della normativa vigente, in particolare nei settori del trasporto e dell'edilizia, tra i principali interessati ai distacchi di lavoratori.

In sostanza, la direttiva 67/14 ha rappresentato un compromesso, in verità sotto diversi aspetti non soddisfacente, al fine di ristabilire il valore sociale della normativa comunitaria a tutela dei lavoratori distaccati, colmando quelle lacune rispetto alla direttiva 71/96 rese evidenti da numerose e negative sentenze della Corte di Giustizia europea.

Dopo la pubblicazione ufficiale della direttiva europea lo scorso 28 maggio 2014, i margini di miglioramento concreto sono demandati soprattutto ai processi di trasposizione nazionali, che assumono un ruolo fondamentale nel ristabilire la centralità della tutela dei diritti delle persone. Rispetto al processo di trasposizione della direttiva 67/14 riteniamo pertanto di assoluta importanza che le organizzazioni sindacali siano coinvolte attivamente nella trasposizione della nuova direttiva di "applicazione" del distacco dei lavoratori. Sarebbe importante che il governo si confrontasse con le parti sociali e con tutti gli attori interessati per emanare leggi di recepimento che vadano oltre gli elementi di base della direttiva. La questione della trasposizione non do-

vrebbe essere considerata meramente come una discussione tecnica ma anche politica.

Ma come avverrà poi la trasposizione? Tramite un Avviso comune tra le parti sociali o, come purtroppo accade sempre più frequentemente, senza alcuna discussione di merito e con provvedimenti che il governo emana entro il mese di gennaio dell'anno in cui devono essere trasposte le direttive emanate nello stesso anno dal Parlamento europeo tramite un pacchetto omnicomprendente? È chiaro che bisognerebbe evitare il "copia e incolla" della direttiva europea e sarebbe necessario, ovviamente nei limiti di un processo di trasposizione, cogliere tutte le opportunità positive possibili e sterilizzare alcuni rischi. La trasposizione nel nostro ordinamento nazionale dovrebbe cercare di colmare al massimo le falle e gli appigli che possano portare agli abusi da parte delle aziende senza scrupoli, anche per tutelare le stesse aziende che invece intendono usare lo strumento del distacco dei lavoratori in modo corretto.

Focalizziamoci su alcuni articoli ritenuti di rilevante interesse anche per l'attività ispettiva - perché poi alla fine saranno i controlli il vero deterrente all'uso distorto e illecito del distacco transnazionale - quali i 4, 5, 6 e 12 (la direttiva 67/14 è pubblicata integralmente sul sito [Fitcisl.org](http://Fitcisl.org) nella pagina del dipartimento dell'Autotrasporto merci-Logistica).

L'art. 4 è un po' da considerarsi il cuore della direttiva, detta infatti i criteri per identificare la "genuinità" di un distacco, al fine di prevenire e contrastare un suo utilizzo abusivo finalizzato a eludere la normativa del paese ospitante. La direttiva 71/96 non contiene indicazioni in merito, si limita a dare una generica definizione di lavoratore distaccato, definizione che ha dato origine a vari problemi nell'applicazione pratica della direttiva.

Allo scopo di attuare, applicare e far rispettare la direttiva 71/96, le autorità competenti devono effettuare una valutazione complessiva di tutti gli elementi di fatto che sono ritenuti necessari per capire e valutare se un lavoratore può qualificarsi come lavoratore distaccato ai sensi della direttiva medesima. Non si tratta di casi vincolanti ma sono fattori indicativi della valutazione complessiva da effettuare e pertanto non devono essere considerati isolatamente. Al fine di valutare la liceità del distacco occorre determinare se un'impresa svolge effettivamente attività sostanziali nello Stato membro di stabilimento e, ove necessario, nello Stato membro ospitante, per arginare il fenomeno delle cosiddette società fittizie; il luogo in cui l'impresa ha la propria sede legale e amministrativa, si avvale di uffici, paga le tasse e i contributi o se è registrata presso le camere di commercio; il luogo in cui i lavoratori distaccati sono assunti e da cui sono distaccati. Allo stesso modo vanno eseguite alcune valutazioni nei riguardi del lavoratore, quali ad esempio il periodo limitato di tempo, la data in cui inizia il distacco e soprattutto che il distacco avvenga in uno Stato membro diverso da quello dove il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro.

La principale lacuna dell'art. 4 della direttiva 67/14 è, però, l'assenza di un regime sanzionatorio ovvero la mancanza di previsioni in merito alle conseguenze dell'accertamento di un distacco non genuino. Manca in particolare la chiara affermazione per la quale ne debba conseguire l'applicazione del principio della parità di trattamento tra lavoratore (falsamente) distaccato e lavoratore nazionale "comparabile". Il problema si pone in modo particolare nel mondo dei trasporti internazionali dove l'impossibilità di determinare il luogo di svolgimento abituale del lavoro può facilmente portare ad applicare la legge del luogo di provenienza del lavoratore.

L'art. 5 introduce alcune norme (molto più dettagliate rispetto a quelle contenute nell'art. 4 della 71/96) volte a facilitare l'accesso alle informazioni sulle condizioni di lavoro da rispettare nello Stato ospitante, comprese quelle previste dai contratti collettivi. Questo, nel prevedere genericamente il rispetto delle medesime condizioni di lavoro applicabili ai lavoratori nazionali, non permette di identificare le clausole del contratto collettivo vincolanti per le imprese straniere che distaccano lavoratori in Italia, rendendo di difficile applicazione la questione riferita alla parità dei trattamenti retributivi. In merito si è espresso il Ministero del Lavoro con l'interpello n. 30/2010 richiamando i consolidati principi giurisprudenziali ricavati dall'art. 36 della Costituzione, che consentono di ricondurre nei trattamenti minimi salariali (oltre ai minimi tabellari) quanto meno gli scatti di anzianità. Il quadro resta incerto perché incerta è la stessa giurisprudenza italiana. Da ciò l'importanza dei chiarimenti che la nuova direttiva impone per adempiere gli obblighi di informazione e trasparenza.

L'art. 6 della direttiva enuncia i principi generali, le regole e le procedure per una cooperazione amministrativa. Gli Stati mem-

bri cooperano strettamente e si prestano mutuamente assistenza senza ritardi per facilitare l'applicazione sia della direttiva 67/14 che della direttiva 71/96. La cooperazione degli Stati membri si attua rispondendo alle richieste motivate delle autorità competenti nell'effettuazione dei controlli, ispezioni relative ai distacchi. La tempistica è motivata dall'urgenza del caso, ma comunque varia dai due a un massimo di venticinque giorni. Sarà compito delle autorità ispettive stabilire l'urgenza dei casi e quindi i tempi di risposta agli Stati membri.

L'art. 12 è la norma deputata a regolare il regime della responsabilità solidale per i crediti di lavoro dei lavoratori distaccati. La norma dà la possibilità agli Stati di adottare misure addizionali, previa consultazione delle parti sociali, in modo non discriminatorio e proporzionato, atte a garantire che, nei casi di subcontratto a catena "il contraente di cui il datore di lavoro (prestatore di servizi) rientra nell'art. 1 della direttiva 71/96 sia un subcontraente diretto possa, in aggiunta o in luogo del datore", essere tenuto responsabile dal lavoratore distaccato riguardo a eventuali retribuzioni nette arretrate corrispondenti alle "tariffe minime salariali" e alla contribuzione "a fondi o istituzioni comuni delle parti sociali".

Si tratta di una delle disposizioni più controverse della direttiva, perché agli Stati è già riconosciuta la facoltà di prevedere il vincolo della solidarietà in caso di appalti transnazionali, in virtù dei generali principi del mercato interno come interpretati dalla Corte di Giustizia (sentenza 12 ottobre 2004, causa Wolf-Muller). Si può ritenere che l'art. 12 voglia recepire quanto già riconosciuto e previsto, cioè che gli Stati, previo accordo con le parti sociali, possono introdurre o mantenere il vincolo della responsabilità solidale in capo al contraente diretto del datore distaccante riguardo alle retribuzioni nette arretrate corrispondenti alle tariffe salariali minime. La responsabilità solidale è un tema altamente spinoso e la quotidianità che viviamo nel mondo della logistica consiglia quanto sia meglio non toccare nulla. Solo così riusciamo a garantire i lavoratori.

In conclusione la direttiva nel complesso non ci soddisfa pienamente, ma è con questa che dobbiamo confrontarci e dobbiamo approfondire tutto il nostro impegno per recepirla nel migliore dei modi, sapendo che il distacco transnazionale insieme al cabotaggio stradale rappresenta uno degli elementi che accentuano il dumping sociale e la concorrenza sleale nel settore dell'autotrasporto.

## Finanziaria

# La legge di Stabilità fa chiarezza su Tfr, pensioni e fisco

In un momento in cui l'informazione sui mass media rende problematico discernere i contenuti dei provvedimenti di legge effettivamente approvati dal Parlamento rispetto agli annunci e/o proposte di modifica, riteniamo utile fare chiarezza e riportare alcuni dei principali provvedimenti in materia di fisco e previdenza che dispiegheranno gli effetti nel 2015.

## Tfr in busta paga

Riprendiamo l'illustrazione da dove l'avevamo lasciata la volta precedente. Il Parlamento non ha apportato modifiche rispetto a quanto è stato detto sulla possibilità di ottenere il Tfr in busta paga. Pertanto, a partire dal periodo di paga decorrente dal primo marzo 2015, i lavoratori dipendenti del settore privato (a esclusione dei lavoratori domestici e del settore agricolo) in servizio da almeno sei mesi potranno chiedere al datore di lavoro la liquidazione mensile del Tfr maturando quale parte integrativa della retribuzione. Il Tfr maturato fino marzo 2015 continua a rimanere in azienda o al fondo pensione e viene rivalutato con le norme oggi in essere.

La norma non si applica alle aziende sottoposte a procedure concorsuali e alle aziende dichiarate in crisi ai sensi dell'articolo 4 della l. n. 297/1982.

Il provvedimento mantiene il carattere "sperimentale" per il periodo di paga da marzo 2015 al 30 giugno 2018. La scadenza è importante perché, anche se il lavoratore può esercitare questa scelta in qualsiasi momento (la liquidazione del Tfr in busta paga è infatti assolutamente vo-

lontaria), una volta presa, la decisione è irrevocabile e il lavoratore non può tornare sui suoi passi fino al 30 giugno del 2018.

La scelta riguarda la totalità del trattamento di fine rapporto, in quanto il lavoratore non può chiedere di "frazionare" il Tfr facendosene liquidare mensilmente solo una parte.

Il Tfr sarà sottoposto a tassazione ordinaria, quindi farà cumulo con gli altri redditi percepiti dal dipendente nell'anno e sarà soggetto all'aliquota marginale Irpef (nonché alle addizionali regionali e comunali), il che comporta anche una riduzione delle detrazioni commisurate al reddito complessivo.

Anche chi è già iscritto a un fondo pensione complementare potrà scegliere di ricevere mensilmente il Tfr e quindi di non versarlo, fino al 30 giugno 2018, nella sua posizione previdenziale presso il fondo medesimo. Entro il 30 gennaio 2015 saranno emanate apposite norme operative.

## Aumenta l'aliquota applicata sulle rivalutazioni del Tfr

Le voci sulla possibilità che il Governo rivedesse le proprie posizioni sulla tassazione del Tfr si sono rivelate, purtroppo, infondate. Se da un lato si concede la possibilità di prelevare mensilmente il proprio Tfr, dall'altra si aumentano le tasse sulla sua rivalutazione. È confermato che l'aliquota introdotta dal 1 gennaio 2001 sulle rivalutazioni del trattamento di fine rapporto è innalzata dall'11% al 17% e sarà applicata alle rivalutazioni del Tfr, in azienda o presso l'Inps, decorrenti dal

primo gennaio 2015.

## Confermato il "bonus Renzi"

Nulla cambia su questo tema. Anche nel 2015 troverà applicazione il "bonus" di 80 euro mensili (960 euro all'anno), con le modalità già oggi in uso (credito di imposta), per coloro che hanno un reddito complessivo non superiore a 24mila euro, che viene invece ridotto nel caso di redditi complessivi di importo superiore a detta soglia, fino ad azzerarsi in presenza di un reddito pari a 26mila euro. Restano comunque esclusi dalla base di calcolo dei limiti di reddito per ottenere il bonus gli importi di Tfr anticipati mensilmente.

## La nuova tassazione sui risultati di gestione delle forme di previdenza complementare

Non c'è stata una marcia indietro nemmeno sulla tassazione dei risultati di gestione dei fondi pensione. È confermato che l'aliquota passa definitivamente dall'11,5% al 20%, compreso il fatto che gli effetti varranno anche sull'esercizio 2014.

Per limitare alcune conseguenze perversi nell'applicazione della norma, il Governo ha introdotto dei meccanismi di riduzione della base imponibile.

La vera novità, rispetto alle bozze di legge, è che il Governo indica ai fondi un preciso obiettivo politico che è più di una "moral suasion": sollecita i fondi ad intraprendere la strada degli investimenti in attività produttive che rilancino l'economia nazionale italiana. Lo fa, riconoscendo un credito di imposta pari al 9% del risultato netto ma-

turato dai fondi, assoggettato all'imposta del 20%, a condizione che un ammontare corrispondente al risultato netto maturato assoggettato all'imposta sostitutiva sia investito in attività di carattere finanziario a medio e lungo termine, individuate con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze. Analoga previsione, e indicazione di obiettivi politici, è stata approvata nei confronti delle casse privatizzate di cui alla legge n. 509/94.

### Eliminata la penalizzazione per la pensione anticipata

Finalmente si fa chiarezza su un punto

renze tra le tipologie di contributi maturati. Ricordiamo il problema dei periodi in legge 104 oppure per il dono di sangue, che erano comunque già stati risolti. È definitivamente chiarito che valgono tutti i periodi di contribuzione comunque maturati: dal riscatto della laurea, agli incrementi per l'esposizione all'amianto, alla maternità facoltativa riscattata e così via.

Sul capitolo pensioni, c'è da segnalare che è stato approvato il decreto che prevede l'innalzamento dei requisiti per ottenere la pensione collegati all'aspettativa di vita. Con sospetta celerità, un anno prima del previsto, il provvedimento decorrerà dal

simo aumento scatterà nel 2019 dopodiché gli incrementi diverranno biennali. Salvo ovviamente ripensamenti lungo la strada.

### Tetto alle pensioni calcolate con il calcolo misto

Al fine di evitare fenomeni distortivi dell'applicazione del sistema contributivo introdotto per tutti dalla riforma Fornero, che consentiva di incrementare il valore della pensione ben oltre la soglia fissata con il sistema retributivo (80% dell'ultima retribuzione), il Governo introduce un tetto alle pensioni. La norma, che ha va-



molto controverso della riforma Fornero. Per i trattamenti pensionistici decorrenti dal 1 gennaio 2015 vengono eliminate le penalizzazioni sulle quota di trattamento calcolato con il metodo retributivo in caso di pensione anticipata (nel 2015 pari a 42 anni e sei mesi per gli uomini e 41 e sei mesi per le donne) ottenuta a età inferiore a 62 anni, a condizione che il diritto alla pensione anticipata sia maturato entro il 31 dicembre 2017. Non ci sono più diffe-

renze tra le tipologie di contributi maturati. Ricordiamo il problema dei periodi in legge 104 oppure per il dono di sangue, che erano comunque già stati risolti. È definitivamente chiarito che valgono tutti i periodi di contribuzione comunque maturati: dal riscatto della laurea, agli incrementi per l'esposizione all'amianto, alla maternità facoltativa riscattata e così via. Sul capitolo pensioni, c'è da segnalare che è stato approvato il decreto che prevede l'innalzamento dei requisiti per ottenere la pensione collegati all'aspettativa di vita. Con sospetta celerità, un anno prima del previsto, il provvedimento decorrerà dal

lo per le pensioni in pagamento dopo il primo gennaio 2015, prevede che l'importo del trattamento pensionistico non possa superare quello che sarebbe stato liquidato con l'applicazione delle regole di calcolo vigenti prima dell'entrata in vigore della legge Fornero. Tradotto significa che è stato ripristinato il limite dell'80%. Per i dipendenti pubblici viene precisato che i termini di pagamento dei trattamenti di fine servizio comunque denominati conti-

nueranno a essere pagati 24 mesi dopo la data di cessazione dell'attività lavorativa, fatte salve le cause di esclusione previste dalla legge.

### **Maggiorazioni amianto per aziende con lavoratori in mobilità**

Da una parte si prende e dall'altra si concede qualcosina. È il caso dei lavoratori esposti all'amianto. Infatti, i lavoratori dipendenti di aziende che hanno collocato tutti i lavoratori in mobilità per cessazione dell'attività lavorativa, i quali abbiano ottenuto il riconoscimento, con sentenza passata in giudicato, dell'esposizione all'amianto per un periodo superiore a dieci anni e per quantità superiore ai limiti di legge, i quali hanno presentato la domanda di riconoscimento dei benefici previdenziali previsti dall'art. 47 d.l. 269/2003 convertito con modificazioni nella legge 326/2003 dopo il 2 ottobre 2003, possono presentare domanda all'Inps entro il 31 gennaio 2015 per ottenere il diritto ai benefici previdenziali secondo i criteri più favorevoli, maggiorazione del 1,5% rispetto all'1,25%, che sarà considerata valida sia ai fini del raggiungimento del diritto a pensione sia ai fini del calcolo dell'assegno. Resta inteso che le prestazioni pensionistiche non possono avere decorrenza precedente il 1 gennaio 2015.

### **Maggiorazioni amianto per attività di decoibentazione e bonifica**

Sempre in materia di esposti all'amianto, la legge di Stabilità, prevede che, in deroga a quanto previsto dall'art. 24 della legge 214/2011, le maggiorazioni contributive per esposizione all'amianto previste dal comma 2 dell'art. 13 l. 257/1992 e successive modifiche, si applichino per la maturazione del diritto alla pensione nel corso del 2015, senza diritto agli arretrati, in base alla normativa precedente la riforma pensioni Fornero (vale a dire in base alle

cosiddette "quote" o ai 40 anni di contributi o all'età per la pensione di vecchiaia al tempo prevista, più il differimento della decorrenza per effetto della cosiddetta "finestra") in favore degli ex lavoratori occupati nelle imprese che hanno svolto attività di decoibentazione e bonifica, in presenza delle seguenti condizioni: cessazione del rapporto di lavoro per chiusura, dismissione o fallimento dell'impresa; il sito ove si trova l'impresa deve essere interessato da un piano di bonifica da parte di ente territoriale; i lavoratori non devono aver maturato il diritto a pensione in base all'attuale normativa Fornero; devono risultare ammalati per patologia asbesto correlata accertata e riconosciuta in base all'art. 13 comma 7 legge 257/1992.



### **Riduzione fondo dei benefici pensionistici per lavori usuranti**

Altro tasto dolente è la riduzione delle disponibilità del fondo, previsto dall'art. 1 comma 3 lett. f) legge 247/2007, relativo alla concessione delle agevolazioni pensionistiche per i lavoratori che svolgono attività particolarmente faticose e pesanti: viene ridotto di 150 milioni all'anno a decorrere dal 2015. Ciò avrà implicazioni sugli autisti e i lavoratori notturni che ve-

dranno ridotte la possibilità di entrare nelle posizioni di graduatoria utili per la concessione del beneficio e, molto probabilmente, dovranno attendere gli anni successivi. In proposito ricordiamo che entro il 31 marzo debbono essere presentate le domande.

### **Misure per la famiglia, bonus bebè**

La norma, che ha l'obiettivo esplicito di incentivare la natalità e contribuire al sostegno delle relative spese, prevede la corresponsione di un assegno fino al terzo anno di età o il terzo anno di ingresso in famiglia se adottato, ai figli di cittadini italiani, o appartenenti ad un paese dell'Unione europea o extracomunitari con permesso di soggiorno residenti in Italia,

con la condizione che il nucleo familiare non abbia un reddito annuo Isee superiore a 25mila euro. Per ogni bambino nato o adottato nel periodo tra il 1 gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017, l'assegno annuo è pari a 960 euro (80 euro mensili) erogato mensilmente dal giorno della nascita o dell'ingresso in famiglia. Se il reddito Isee non supera i 7mila euro l'importo dell'assegno è raddoppiato (1.920 euro). Spetterà, poi, all'Inps monitorare l'andamento dei costi dell'intervento. Nel caso si superi l'impegno di spesa previsto dal Governo, sia l'importo dell'assegno

che il valore dell'Isee di riferimento potranno essere rivisti.

### **Tassazione buoni pasto**

Dal 1 luglio 2015 la quota dei buoni pasto non sottoposta a tassazione sale dagli attuali 5,29 euro a 7 euro al giorno qualora i ticket utilizzati siano predisposti in formato elettronico.

Donne

# Il Coordinamento nazionale tra vecchie e nuove sfide

*La Coordinatrice nazionale Fit Francesca Di felice fa il punto sul lavoro che le donne della Federazione stanno svolgendo*

Il lavoro del Coordinamento nazionale donne Fit prosegue incessante, tra vecchie e nuove sfide, sempre più connesso e parte integrante del piano di azione politico e contrattuale della Federazione dei trasporti.

## Legge di iniziativa popolare

Come noto, la raccolta delle firme relativa alla presentazione della proposta di legge di iniziativa popolare per il "Contrasto all'indebito arricchimento delle imprese sovvenzionate con contributi pubblici in caso di sciopero attraverso modifiche alla legge n. 146/1990", sta volgendo al termine. Anche in tale occasione le donne dei trasporti hanno dimostrato il valore politico e trasversale del Coordinamento nazionale donne della Fit. Attraverso il loro impegno, le responsabili regionali e le sindacaliste hanno sostenuto e supportato la realizzazione, anche pratica, dell'iniziativa, contribuendo come sempre al lavoro della Fit per essere ancora una volta più vicini ai lavoratori e alle lavoratrici.

Molte sono state impegnate in prima linea sia sul versante organizzativo che pratico e logistico per contribuire alla realizzazione dell'impresa promossa dalla Federazione dei trasporti che ha lo scopo di eliminare il beneficio economico che le aziende, sovvenzionate da finanziamenti pubblici, acquisiscono in seguito all'effettuazione degli scioperi nazionali.

Con la proposta di legge di iniziativa popolare, la Fit chiede che in occasione degli scioperi nazionali le aziende versino il corrispettivo contributo pubblico di quella giornata nel fondo bilaterale di solidarietà degli autoferrotrenvieri-internavigatori, restituiscano agli abbonati il valore del servizio non fruito e propone di far viaggiare gratis gli utenti nelle fasce in cui il servizio deve essere garantito.

## Rinnovo contrattuale ccnl Mobilità/attività ferroviarie

Con la presentazione e approvazione da parte dell'Esecutivo Fit, delle Linee guida di piattaforma per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro della Mobilità/Attività ferroviarie, si è

avviata la fase del suo rinnovo. A tale proposito, il Coordinamento nazionale donne Fit si sta impegnando per elaborare un documento di proposta a supporto della realizzazione della piattaforma di rinnovo.

È stato costituito un gruppo di lavoro composto dalle coordinatrici appartenenti all'area contrattuale, che metteranno in campo le loro idee al servizio della federazione tutta. Le sindacaliste dei trasporti che rivestono le specifiche e peculiari mansioni delle attività ferroviarie metteranno a disposizione la loro esperienza quotidiana per contribuire a migliorare il lavoro e la vita dei lavoratori e delle lavoratrici del settore. Il lavoro ha preso le prime mosse dall'analisi del ccnl e avrà come riferimento principale le "Linee guida per la contrattazione di genere e per la famiglia", completo della "Comparazione dei contratti dei trasporti sui temi delle politiche sociali e le pari opportunità", entrambi documenti elaborati dal Coordinamento nazionale donne Fit e aggiornati l'estate scorsa.

Partendo dall'analisi e dallo studio dei contratti nazionali dei trasporti, il documento raccoglie proposte migliorative da inserire nelle piattaforme per i rinnovi contrattuali per dare un contributo a supporto dell'evoluzione contrattuale e del lavoro e dell'impegno delle singole aree contrattuali. Il rinnovo contrattuale in questione rappresenta l'occasione concreta per mettere a disposizione lo studio portato avanti dal Coordinamento donne. Tra i temi che verranno proposti sicuramente ci sarà l'applicazione delle attuali previsioni normative del contratto aziendale delle Ferrovie dello Stato Italiane, relative al trattamento economico e normativo della maternità/paternità, alla Mobilità AF con l'introduzione della regolamentazione della fruizione oraria dei congedi parentali. A questo si aggiungeranno proposte relative alla tutela della sicurezza, in modo particolare per il personale viaggiante e in generale impegnato nel rapporto con il pubblico, e quelle relative all'introduzione di permessi e aspettative per motivi privati, anche non retribuiti, per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



Il percorso formativo ha avuto lo scopo ambizioso di fornire alle Coordinatrici regionali gli strumenti di base per assistere e sostenere le lavoratrici vittime di violenza tra le mura domestiche e sui luoghi di lavoro. In seguito ai tre moduli, che hanno impegnato il Coordinamento nazionale donne, emblematica è stata l'iniziativa assembleare che ha coinvolto tutta la dirigenza nazionale, con lo scopo di affrontare il fenomeno

## Violenza di genere nei trasporti: dati e indagine conoscitiva

A poco meno di due anni, dall'inizio della collaborazione tra la Fit e l'associazione nazionale volontarie del Telefono rosa, diverse sono le iniziative promosse dal Coordinamento nazionale donne Fit: realizzazione di un percorso formativo rivolto alle Coordinatrici; un incontro che ha coinvolto la dirigenza nazionale; diverse iniziative assembleari regionali che hanno visto la partecipazione attenta dei dirigenti e di lavoratori e lavoratrici.

È un percorso strutturato che ha avuto inizio l'8 marzo 2013 con una donazione all'associazione, la quale si occupa da molto tempo di contrastare il fenomeno della violenza sulle donne attraverso un servizio di pronto intervento telefonico e non solo, sostenuto dal contributo volontario di professioniste, psicologhe e avvocate.

meno sociale attraverso un coinvolgimento attivo degli uomini. In seguito, su iniziativa dei Coordinamenti donne regionali, sono state realizzate alcune importanti assemblee territoriali. Il Lazio e la Toscana, l'Emilia Romagna e la Puglia hanno risposto all'esigenza di costruire un momento serio e costruttivo di approfondimento per prevenire e contrastare il fenomeno della violenza sulle donne.

In ogni iniziativa locale è stato diffuso il questionario, diretto a uomini e donne, elaborato dal Coordinamento nazionale donne Fit insieme alle professioniste del Telefono rosa, che ha lo scopo di realizzare un'indagine conoscitiva in merito all'incidenza del fenomeno della violenza sulle donne nei trasporti.

Ad oggi mancano dati sull'incidenza del fenomeno della violenza di genere nei trasporti; per questo il Coordinamento nazionale donne Fit ha avviato nel 2014, in occasione della ricorrenza dell'8



marzo, l'indagine conoscitiva che ha portato alla raccolta di più di mille questionari grazie all'impegno delle coordinatrici regionali, delle sindacaliste e al coinvolgimento della federazione tutta ad ogni livello. Si sta ora lavorando all'elaborazione dei dati che saranno preziosi per costruire un documento di proposta, coinvolgendo anche le altre organizzazioni sindacali e le associazioni nazionali di categoria, che solleciti la contrattazione nazionale e di secondo livello per prevenire e contrastare il fenomeno della violenza nei trasporti.

E le iniziative non sono ancora concluse. Altre regioni hanno mostrato interesse per realizzare assemblee locali tra cui la Lombardia, il Friuli Venezia Giulia, l'Alto Adige e la Sicilia.

La sensibilità della nostra federazione su questo tema ha trovato poi residenza nel percorso Cisl Reti con l'iniziativa portata avanti dai Coordinamenti nazionali donne di Fit, Fistel e Flaei in occasione del 25 novembre, giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Le sindacaliste delle reti hanno deciso di impegnarsi promuovendo un' iniziativa che ha coinvolto tutta la dirigenza sindacale di Cisl Reti per contrastare il fenomeno della violenza di genere. In tutti i posti di lavoro i rappresentanti di Cisl Reti, uomini e donne, hanno indossato "il fiocchetto bianco simbolo" per dire no ad un fenomeno sociale che colpisce in modo, spesso sommerso, sempre più donne senza distinzione di età, origine o classe sociale, in famiglia come sui posti di lavoro.

Sono questi forse solo momenti, intensi momenti, della vita della federazione dei trasporti in cui le donne sono riuscite, e riusciranno, con la loro differenza, a fare la differenza e a contribuire,

con il loro talento, alla buona riuscita delle scelte politiche e contrattuali della Fit.

Parfrasando i versi di una canzone di Ivano Fossati: "Il talento delle donne è così naturale, il talento delle donne sperdutamente amate. L'innocenza con cui



puniscono per le cose non avverate allo scadere di un giorno senza un miracolo da invocare né un fazzoletto piccolo per salutare, ma il coraggio certe volte è così naturale".

Giovani

# Formazione e rinnovamento sindacale: i nostri ragazzi al Corso giovani Cisl

*Francesca Di Felice, Coordinatrice nazionale Fit, riporta le testimonianze di tre giovani iscritti alla nostra Federazione che hanno partecipato a un corso confederale*

Il tema del rinnovamento sindacale è uno strumento certamente centrale nei programmi della Cisl e della Fit, sia per il processo di rinnovamento organizzativo che per quello strategico-culturale sui temi dei giovani e delle politiche internazionali. Dall'analisi della condizione giovanile nei mercati del lavoro dell'Unione europea e sui livelli di partecipazione di questi ultimi all'interno delle organizzazioni sindacali emerge un quadro (in cui l'Italia è tra gli ultimi posti) di estrema emarginazione giovanile che, seppur con la presenza di differenze e rarità virtuose, spinge a una profonda riflessione sul grado di universalità della rappresentanza sindacale e a un ripensamento di metodo e di merito dell'azione sindacale.

Le nuove sfide proposte da una società civile sempre più individualista e le disuguaglianze introdotte dal Jobs Act, con il contratto a tutele crescenti che disegna una nuova linea di demarcazione di tipo generazionale tra vecchi e nuovi assunti, richiedono oggi più che mai una riscoperta del ruolo e dell'importanza strategica del sindacato. Un soggetto trasversale, così come inteso dalla nostra organizzazione, di rappresentanza e movimentazione sociale, di coinvolgimento e coordinamento solidaristico, in grado di contrastare lo status di individualismo a cui sono destinati i giovani sempre più abbandonati a se

stessi, seppur in un universo caratterizzato dalla pluralità di contatti webpersonistici, in cui trova residenza uno strutturale sentimento di insoddisfazione e rifiuto nei confronti delle istituzioni, delle parti sociali e delle politiche economiche e sociali.

Ma quali sono le azioni da intraprendere per una nuova politica giovanile nel e per il sindacato? Ecco alcuni suggerimenti emersi dal percorso progettuale della Fit nazionale "I giovani nella Fit": un'azione di estensione della base associativa dei sindacati, individuando nuove strade di reclutamento degli attivisti in cui i giovani stessi siano protagonisti; rinnovare codici e mission dell'azione sindacale dentro, fuori i luoghi di lavoro e nell'organizzazione che si sviluppino intorno alla partecipazione giovanile; prevedere sistemi di accesso e partecipazione ai percorsi per i rinnovi contrattuali; potenziare i sistemi di comunicazione di nuova generazione in cui il destinatario dell'informazione è un potenziale fautore della stessa; valutare possibili spazi di condivisione culturale e operativa anche extra sindacale.

Ma il primo passo, per potenziare l'azione sindacale in tal senso, è senz'altro la formazione sindacale. Per questo la Fit nazionale ha deciso di sostenere la partecipazione di tre dei suoi ragazzi al percorso formativo che la Cisl ha pensato per i giovani. Il corso, che ha avuto inizio

nel dicembre scorso e che, strutturato in cinque moduli, terminerà nel mese di giugno, si propone di offrire ai giovani l'opportunità di fare esperienza di sindacato, far vivere la cultura della Cisl nel suo concreto e fattivo impegno nel mondo del lavoro e nella società, far acquisire la dimensione organizzativa del sindacato, condividere le politiche sindacali che riguardano lo sviluppo dell'economia, del lavoro, e del benessere della comunità.

I ragazzi saranno stimolati da un intenso programma, costruito dai formatori del Centro studi di Fiesole, che sarà in tal modo articolato: elementi di politica e riforme istituzionali, sociologia, diritto del lavoro e sindacale, macro economia; azione sindacale della Cisl (la riforma organizzativa, il modello contrattuale, la partecipazione, la democrazia economica e la bilateralità, lo sviluppo economico e sociale del territorio, il nuovo welfare, la previdenza complementare); abilità per una comunicazione efficace (l'utilizzo di network e news media); il sindacato come organizzazione (la nuova rappresentanza, statuto e regole, bilanci e risorse, proselitismo e sviluppo associativo, il sistema dei servizi agli iscritti, etica sindacale).

Si riportano di seguito le testimonianze dei giovani della Fit che stanno partecipando al percorso formativo.

### L'esperienza di Rossella Tavolaro, Rls Anas

«Una carissima persona una volta mi disse: “Vedrai che l'esperienza del Centro Studi Cisl di Fiesole ti resterà nel cuore”. Alla fine di questa settimana di corso ho potuto appurare quanto sia vera questa affermazione e che se ho avuto questa impressione al primo modulo, figuriamoci a giugno quando tutto questo sarà finito.

È stata una settimana intensa, emozionante, sia a livello lavorativo sia a livello umano. Partecipare al corso giovani è un grande onore per chi come me si affaccia al mondo del sindacato e crede nei valori e nei principi su cui si fonda la Cisl. Prendere parte a un corso del genere ti permette di acquisire nuove conoscenze, di approfondire il significato di concetti che ci accompagnano nella nostra quotidianità, ma di cui fondamentalmente ignoriamo il vero significato.

Durante questo modulo illustri docenti universitari e professionisti del settore ci hanno avvicinato a temi importanti come l'economia, la statistica, il senso e il bisogno del lavoro. Ci hanno messo davanti a dati preoccupanti sull'occupazione e sulla disoccupazione, soprattutto nell'ambito giovanile. Le lezioni non sono mai state noiose e sono stati adottati metodi didattici alternativi, come la visione di un film e la lettura di un articolo di giornale. Abbiamo svolto lavori di gruppo da cui è emerso il confronto sulle varie realtà ed esperienze lavorative e sindacali.

È stato emozionante toccare con mano l'entusiasmo e la volontà che 25 ragazzi, provenienti da tutta Italia, ripongono nel sinda-



cato. Nessuno è mai stato fuori luogo, nessuno ha mai cercato di prevaricare sull'altro, nessuno ha avuto paura di non sapere. Ci siamo messi tutti in gioco senza mai giudicarci a vicenda.

La mia partecipazione al Corso giovani Cisl è la dimostrazione palese dell'investimento costante che la Fit fa sulle giovani leve e sulla loro formazione, essenziale per maturare socialmente, moralmente, culturalmente e sindacalmente».

### L'esperienza di Emiliano Giudizioso, Rsa Ntv

«Si è concluso il secondo modulo del Corso giovani Cisl. La formazione che Cisl ha strutturato per i propri delegati, Rsa ed Rsu, a cui la Fit ha aderito attraverso la mia partecipazione, mostra la sensibilità che il nostro sindacato ha nei confronti della componente “giovane” del Paese.

Abbiamo avuto la fortuna di conoscere e approfondire gli argomenti con l'ausilio di esperti del settore che con metodo e tecnica hanno mantenuto alto il livello di attenzione, spiegando grandi e difficili concetti, come ad esempio il collegamento economia-sindacato, rendendoli semplici e alla portata di tutti. In un momento storico in cui la crisi economica è così grave da aver generato fenomeni come la Generazione Neet – giovani che non studiano e non lavorano – stiamo mostrando l'attenzione del sindacato verso i giovani: un fatto che diviene il cardine fondamentale per non perdere il rapporto con interi gruppi sociali.

La formazione, per i giovani inseriti nelle aziende, diviene uno strumento per capire, vivere e migliorare le realtà lavorative. In quest'ottica, il corso è articolato su cinque moduli che veicolano la storia, i principi, i valori della Cisl e il suo concreto e fattivo im-



pegno nel mondo del lavoro e dei giovani nel lavoro. Il fine è

quello di far acquisire ai giovani delegati la dimensione organizzativa del sindacato; le politiche sindacali, infatti, non sono una mera visione di un gruppo di persone, ma costituiscono linee guida per lo sviluppo economico e quindi socio/culturale del Paese e soprattutto fanno sentire i giovani come fulcro dell'organizzazione e non parte marginale (a tal proposito, i dati riguardanti l'età media dei dirigenti sindacali non è proprio confortante...).

L'esperienza formativa è, quindi, molto interessante e di crescita personale: il confronto tra le federazioni e le regioni di prove-

nienza di ognuno dei partecipanti, l'impostazione basata sul team-working, il dibattito con i docenti arricchiscono i partecipanti che si trovano ad imparare concetti, ma anche e soprattutto a vivere dinamiche e comprendere quadri più generali.

Il distacco del mondo giovanile dal sindacato, considerato per molti versi obsoleto, trova in questa esperienza un momento di riavvicinamento importante e fruttuoso, dimostra come la Fit si impegni a non perdere la fetta per molti versi più importante della società: i giovani».

### **L'esperienza di Luca Marcolin, Coordinatore personale di accompagnamento Trenitalia**

«In questi giorni passati a Fiesole, ragazzi provenienti da tutt'Italia e dalle più diverse realtà hanno avuto la possibilità di incontrarsi e confrontarsi sul tema "Giovani e lavoro". La Fit ha dato a me e ad altri due colleghi dei trasporti l'opportunità di prendere parte a questa importante occasione formativa. Ospiti nella meravigliosa cornice del Centro studi Cisl vicino a Firenze, il team di formatori ha dato la possibilità al gruppo di under 35 di poter partecipare a un fitto programma volto alla formazione e informazione di giovani delegati su questo importante e sempre attuale tema. Le giornate, mai noiose, hanno dato ai giovani sindacalisti la possibilità di seguire lezioni tenute da professori universitari (Atenei di Milano e Roma) su temi come l'economia, gettando le basi per avere un corretto linguaggio e una buona comprensione degli avvenimenti che circondano, e le scienze statistiche, regalando la chiave di lettura dei dati e delle proiezioni con le quali quotidianamente siamo costretti a rapportarci. Oltre a queste attività se ne sono affiancate altre, quali la lettura di articoli di giornale o discussioni su svariati temi d'attualità, con relativi lavori di gruppo volti a stimolare il confronto tra i partecipanti provenienti da realtà geografiche differenti che rispecchiano realtà lavorative con criticità più o meno accentuate. Questo è solo il secondo di una serie di incontri programmati, in



cui si cercherà sempre più di formare una valida squadra di giovani attenti e responsabili nei confronti delle problematiche lavorative di altri giovani. Riassumendo, quindi, potremmo dire che nella città che ha visto nascere il nostro sindacato si sta cercando con i giovani della Cisl di creare una Cisl per i giovani».

*Francesca Di Felice*



## IV Pacchetto ferroviario

# La Presidenza lettone avanza una proposta di compromesso

La partita sul IV Pacchetto ferroviario ricomincia da un'iniziativa della nuova Presidenza lettone del Consiglio europeo dei Ministri dei Trasporti, che ha avanzato una proposta di compromesso sul pilastro politico del IV Pacchetto stesso.

Ricordiamo che la Presidenza italiana si era limitata a fare una sintesi delle posizioni emerse dalla discussione e non era stata in grado di presentarne uno. Evidentemente, la nuova Presidenza vuole distinguersi e dare un'accelerazione all'iter legislativo.

Dopo l'inoltro del testo del compromesso agli Stati membri affinché provvedano a fornire ulteriori osservazioni, esso dovrà essere discusso nel gruppo di lavoro del Consiglio, previsto entro febbraio 2015.

L'Etf, la Federazione sindacale europea dei lavoratori dei trasporti, a cui la Fit-Cisl aderisce, ha esaminato la proposta e la ritiene insufficiente e non accettabile. In sintesi lamenta sia la mancata reintroduzione della possibilità di affidamento diretto dei servizi di trasporto locale su ferro e il mantenimento del vincolo di assegnazione solo tramite gara d'appalto sia l'assenza di proposte migliorative atte a garantire la giusta protezione sociale ai lavoratori che saranno coinvolti nei cambi di appalto. Inoltre, il documento contiene elementi che fanno intendere la volontà di limitare la libertà e le possibilità delle autorità locali di scegliere come definire gli obblighi di servizio pubblico di loro pertinenza. Sostanzialmente si registra un passo indietro rispetto a quanto votato dal Parlamento europeo lo scorso ottobre.

Di seguito riportiamo la sintesi di Etf sulle principali modifiche introdotte dal compromesso.

### Affidamento diretto contro gare d'appalto

Un primo passo indietro lo registra la modalità di affidamento dei servizi di trasporto pubblico ferroviario dei passeggeri. La proposta ribadisce che l'unica via per l'aggiudicazione dei servizi è la gara d'appalto ed elimina la possibilità di assegnazione diretta da parte delle autorità competenti, salvo casi eccezionali. La proposta della Presidenza non segue l'approccio del Parlamento europeo.

Le eccezioni, che potranno essere fatte valere per poter ricorrere

all'affidamento diretto, secondo la proposta sono: se il valore medio annuale, dei servizi è al di sotto di 7,5 milioni di euro (prima i milioni erano 5); se i km treno sono inferiori a 500mila, mentre prima erano solo 150mila.

Altra "eccezione" – che, guarda caso, può interessare proprio il Paese della Presidenza - viene giustificata con particolari caratteristiche tecniche del sistema ferroviario, ad esempio quelli definiti "isolati", che hanno uno scartamento dei binari diverso da quello standard in uso nella maggior parte delle reti europee. Della serie: le gare si facciano da altre parti; in Lettonia si decide secondo il volere locale.

L'ultima "eccezione" è prevista in situazioni di emergenza che si dovessero determinare a causa dell'incapacità di un'autorità competente ad avviare in tempo utile una gara d'appalto e/o di aggiudicare in tempo utile il contratto a un operatore per evitare interruzione del servizio.

In tema di eccezioni la Presidenza propone la seguente novità: le autorità competenti possono rendere pubblica una manifestazione di interesse per l'assegnazione dei servizi e gli operatori entro sessanta giorni sono chiamati a dare una risposta. Nel caso in cui risponda solo un operatore, le autorità competenti possono aprire una trattativa privata senza dare corso a una gara d'appalto. Tale modalità è consentita, a patto che l'assenza di partecipanti non sia dovuta a un'artificiosa limitazione dei parametri previsti nel bando di gara o quando non esistano altre ragionevoli alternative oppure sostituiti all'unico offerente. Per l'Etf, queste modifiche sono degli escamotages che tentano di sostituire il principio della libertà di scelta delle autorità competenti per l'affidamento dei servizi.

Inoltre, nel testo proposto dalla Presidenza viene eliminato il concetto di volume massimo annuo per un unico contratto, concetto che è stato oggetto di grandi discussioni in seno al Parlamento europeo.

Nel complesso, Etf la giudica inaccettabile quanto contenuto nel compromesso sulla questione delle procedure per l'affidamento dei servizi.

## **Definizione di autorità locale competente**

Per quanto riguarda la definizione di "autorità locale competente", che è di grande rilevanza per comprendere chi saranno i soggetti titolati a poter affidare direttamente i servizi, c'è solo una piccola modifica che, anch'essa, non segue la proposta del Parlamento europeo. Per l'Etf, la vigente attuale definizione, contenuta nel regolamento n. 1370/2007, non deve essere modificata.

## **Clausole sociali e criteri per il trasferimento del personale**

Il compromesso non apporta alcuna modifica al testo proposto dalla Commissione europea e non raccoglie niente di quanto proposto dal Parlamento europeo.

Per Etf non è accettabile che il regolamento venga modificato senza che sia sancito il principio che nei capitolati d'appalto devono essere obbligatoriamente inserite le clausole sociali e le garanzie occupazionali per i lavoratori coinvolti nel processo di cambio d'operatore.

## **Periodo transitorio**

Nel testo della proposta di compromesso si è creata una certa confusione sui termini del periodo transitorio, che è causata dall'aggiunta del seguente periodo: "l'articolo 5, ad eccezione dell'articolo 5 (3) (cioè la procedura di gara), si applica con l'entrata in vigore del presente regolamento". Etf non comprende la ratio di tale inserimento. Infatti non è chiaro quali saranno gli effetti sui contratti già in essere che hanno una durata più lunga. La versione attuale, che si vuole modificare, per il periodo transitorio stabilisce che dalla data di assegnazione dei servizi si deve rispettare quanto previsto dall'articolo 5, ovvero che i contratti di servizio pubblico ferroviario aggiudicati in forma diretta possano proseguire fino a dieci anni dopo l'entrata in vigore del regolamento, presumibilmente tra il 2025 e il 2026. Siccome il nuovo paragrafo del compromesso prevede che dopo il 4 dicembre 2022 l'assegnazione possa avvenire solo tramite gara ed esclude l'affidamento diretto, non si comprende come ci si dovrà comportare per la gestione dei contratti in vigore al 3 dicembre 2022, ovvero se i contratti in essere a tale data e affidati direttamente possano continuare a valere anche dopo oppure debbano essere riassegnati utilizzando lo strumento della gara d'appalto.

## **Accesso al materiale rotabile**

Sul capitolo dell'utilizzo del materiale non ci sono grossi cambiamenti all'interno dell'articolo 5 bis. La bozza di compromesso nasconde tutte le proposte precedentemente avanzate dagli Stati membri su come garantire l'accesso al materiale rotabile, che vengono riportate a parte in un apposito punto, il che lascia pre-suppore che se ne discuterà ancora. Nella bozza di compromesso si afferma che le autorità competenti, dei singoli Stati

membri, adottano le misure necessarie per garantire l'accesso al materiale rotabile "all'interno delle loro possibilità di bilancio". Per quanto riguarda i rischi di svalutazione del materiale rotabile ora si dice che sono a carico "non solo dell'impresa ferroviaria in questione, ma anche di altre parti interessate, come l'autorità competente". La proposta sembra traguardare una ripartizione dei costi, anche se incrementa l'incertezza giuridica su chi effettivamente rimanga proprietario del materiale.

## **Piani di trasporto pubblici e obblighi di servizio pubblico**

Per quanto riguarda la definizione di cosa siano i piani di trasporto pubblico è ormai accettato che questi vengono equiparati ai "documenti politici", per cui i contenuti potranno essere minimali e senza specifiche esaustive. Nel testo della Presidenza viene inserita la possibilità di consultazione delle parti interessate, tra cui ricompaiono le organizzazioni sindacali. Ma di converso si eliminano le disposizioni relative al rispetto delle norme applicabili in materia di diritti dei passeggeri, sociali, occupazionali e di tutela ambientale al momento di stesura dei piani di trasporto pubblico.

L'Etf, invece, sostiene che la definizione di piani di trasporto pubblico dovrebbe avere contenuti più pregnanti, rispondere a un approccio più partecipativo e democratico nonché avere la funzione di orientamento delle politiche pubbliche.

L'Etf segnala dei grossi problemi con l'ulteriore definizione di obblighi di servizio pubblico presentata nell'articolo 2 bis, commi 2-5 (o 6 nella proposta originaria della Commissione). Secondo Etf la formulazione adottata ha lo scopo di limitare la libertà delle autorità competenti a definire in modo adeguato quali debbano essere i servizi da affidare. Non solo: nel nuovo testo di compromesso si cancellano le previsioni di consultazione con le parti sociali. L'Etf chiede che sia eliminata la definizione aggiuntiva di obblighi di servizio pubblico di cui all'articolo 2 bis.

La partita prosegue, così come l'azione sindacale di lobbying e contrasto alle proposte della Commissione europea, che continua ad avere una grande influenza su molti degli attori coinvolti.

*Itf e trasporto marittimo*

# Storia di una vertenza complicata

Non sempre le vertenze che siamo chiamati a gestire risultano semplici, specie questa di cui faremo un breve resoconto. Nel caso specifico le complicazioni nascono da interferenze di natura nazionalistica abbinate a poca conoscenza da parte dei giudici delle regole che sovrintendono al lavoro marittimo.

In particolare ci riferiamo alle difficoltà che molti operatori del mondo delle crociere incontrano in Brasile, un mercato di grandi potenzialità ma che si scontra con la volontà delle autorità di non vedere di buon occhio operatori stranieri. Da notare che non esistono operatori locali in quel mercato e quindi le motivazioni di simili comportamenti possono riportarsi a una forma di nazionalismo spesso latente, ma che produce effetti pesanti rispetto alla libertà di mercato. Non è un caso che le dodici navi da crociera operanti in quelle acque si siano ridotte ad otto e probabilmente scenderanno ancora.

La regola imposta per legge dal Governo brasiliano stabilisce che il 25% del personale imbarcato sulla nave debba essere di nazionalità brasiliana e sin qui nulla da dire. Il fatto è che, dovendo il suddetto personale conoscere la lingua inglese, specie nella hotellerie, questa conoscenza risiede in giovani di estrazione elevata che pensano di andare a lavorare a bordo per una vacanza. Quando scoprono che il lavoro è duro sbarcano al primo porto e, come se ciò non bastasse, chiamano la stampa e la televisione per denunciare un

ipotetico sfruttamento e forme di discriminazione. Chi conosce un poco il Brasile certamente sa come questi fatti vengono amplificati e interpretati.

Altro elemento da sottolineare è che in genere i reclami non passano come vorrebbero le regole - inclusa la Maritime Labour Convention (Mlc) - attraverso procedure sindacali, ma giungono direttamente ai tribunali del lavoro brasiliani i quali, inutile negarlo, visto anche l'orientamento politico di quel paese, sono quasi sempre negativi verso i datori di lavoro. Come sindacato questo potrebbe apparentemente farci piacere ma, quando le sentenze sono in contrapposizione ai contenuti contrattuali e alle regole sindacali e internazionali come le convenzioni Mlc e Stcw (lo Standard di addestramento, abilitazione e tenuta della guardia per i marittimi), il fatto preoccupa poiché altro non producono che allontanamento degli operatori e quindi perdita di posti di lavoro.

Non vorrei che queste mie parole fossero interpretate erroneamente. A dimostrazione di quello che dico, per superare "l'abbandono" da parte di alcuni marittimi brasiliani che per hobby salgono a bordo, gli armatori proposero l'apertura di scuole per hotellerie che formassero giovani di estrazione meno elevata, ma nulla ottennero, quasi si trattasse di un affronto al sistema formativo di quel paese.

Per venire alla vicenda specifica diciamo

che a Salvador de Bahia undici marittimi brasiliani sono sbarcati dalla nave da crociera Msc Magnifica denunciando di essere stati schiavizzati con orari di lavoro fuori di ogni regola. Inoltre denunciavano una serie di altri fatti quali acqua potabile non bevibile, affollamento delle cabine, bullying e sexual harrasement, detrazioni salariali per pagare le uniformi, mancato giorno di riposo settimanale, mancanza di ferie, non copertura per malattia e via elencando.

Basta una pur minima conoscenza dei contratti di lavoro, della convenzione Mlc e dei sistemi di controllo nei porti da parte del Port State Control (Psc) per comprendere l'assurdità della denuncia, peraltro fatta direttamente al tribunale del lavoro e non al sindacato. Neppure la strada delle procedure dei claims, le vertenze previste dalla Mlc o il coinvolgimento del HR Responsible di bordo (Responsabile risorse umane) sono stati attivati. È evidente il tentativo di ottenere qualcosa della società. L'assurdo è che, avendo l'azienda resistito a queste pressioni, un marittimo degli undici menzionati chiedeva di reimbarcare già una settimana dopo lo sbarco. Non dimentichiamo che la nave è stata non solo certificata per "compliance" con la Mlc, ma è stata visitata anche da molti Psc in Nord Europa, che non sono certamente teneri.

Nonostante il fatto che ogni problema sollevato fosse facilmente verificabile e quindi che la vertenza sia stata normal-

## Ecco i primi dati dell'Ispettorato italiano

In questo periodo l'Itf, la Federazione sindacale internazionale dei lavoratori dei trasporti, a cui la Fit-Cisl aderisce, sta raccogliendo i dati degli ispettori nei vari paesi del mondo.

A grandi linee, ritengo che anche per il 2014 l'Ispettorato italiano sarà ai primi posti, visto l'impegno ed i risultati raggiunti.

La situazione è la seguente (2014):

| Ispettore                                  | Porto        | Navi visitate | Back pay in USD |
|--|--------------|---------------|-----------------|
| B. Nazzarri                                | Livorno      | 97            | 444.520         |
| F. Saitta                                  | Palermo      | 120           | 391.477         |
| G. B. Leoncini                             | Bari/Taranto | 140           | 480.533         |
| P. Serretiello                             | Napoli       | 96            | 277.692         |
| P. Siligato                                | Trieste      | 101           | 212.663         |
| Coordinatore distaccato a Londra: 4 Navi   |              |               |                 |
| Ufficio Roma: 130 Vertenze e 1.650.817 USD |              |               |                 |

|                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| Totale navi visitate | Totale back pay in USD |
| 558                  | 3.457.702              |

Come si vede, non solo gli ispettori sul campo hanno mediamente visitato ognuno oltre 100 navi ma, fatto importante, sono stati recuperati circa 3,5 milioni di dollari come back pay" (salari arretrati), somma non certo bassa.

*Francesco Di Fiore*

mente risolta in breve, il fatto ha messo in moto tribunale e Ministeri brasiliani al punto che l'ispettore Itf di Napoli è dovuto recarsi a Brasilia per fornire informazioni sulle attività di bordo. Ciò non è stato sufficiente, anche perché la parte aziendale stessa non aveva conoscenza precisa dei riferimenti normativi e contrattuali precisi.

Anche per questo il giudice del lavoro di Salvador, cui il caso è stato assegnato, ha richiesto la mia presenza per chiarimenti e approfondimenti. Il mio ruolo, secondo il giudice, più che alla vertenza in quanto tale era riferito alle regole contrattuali e a quelle internazionali. Nel giro di quattro giorni ho dovuto recarmi a Salvador, restando in loco quindi solo due giorni, uno dedicato alla

preparazione della testimonianza con gli avvocati della compagnia e con alcuni funzionari della Msc in Brasile e uno all'udienza in tribunale.

Durante il giorno di riunione con Msc gli avvocati Lucia Gadotti e Luciana Quintana, ambedue brasiliane, per ore e ore hanno voluto conoscere ogni aspetto del contratto della Msc e le regole della Mlc, mentre ai responsabili Msc chiedevano precisazioni sui singoli punti mossi dai marittimi. Sono poi seguite istruzioni su come comportarsi davanti al giudice (guardare solo il giudice e non gli avvocati di Msc, chiamare il giudice "eccellenza" e, cosa importante, far trapelare la conoscenza del portoghese). All'uopo una anziana signora bahiana avrebbe operato come interprete.



Sono poi seguite sempre da parte degli avvocati di Msc una serie di domande - quasi un esame preparatorio per il giorno dopo.

Il giorno successivo il giudice ha interrogato i dirigenti di Msc sui singoli punti e il sottoscritto sulle norme contrattuali. Devo dire che il Tribunale regionale del lavoro di Salvador mi ha fatto un'ottima impressione per pulizia, efficienza, puntualità e organizzazione. Mi aspettavo il caos tipico di alcune strutture latino americane e invece ho trovato tutto il contrario.

Quando è toccato al sottoscritto ho cercato di seguire le istruzioni degli avvocati di Msc, ma dopo ore di domande che denotavano la totale ignoranza in materia del giudice e del rappresentante del Ministero del Lavoro finivo per rispondere prima che la traduttrice facesse il suo lavoro scoprendomi rispetto alla conoscenza del portoghese. Il giudice mi chiedeva di non fare commenti e di rispondere con un sì o con un no. E questo non era sempre possibile. Se mi si chiede se il marittimo ha un giorno di riposo la settimana a bordo chiaramente la risposta è no, ma occorre aggiungere che il riposo è spostato allo sbarco come prevede la Convenzione e il lavoro di sabato e domenica è oltretutto retribuito come overtime (straordinario). Ogni volta che aggiungevo una precisazione il giudice mi redarguiva. Alla domanda «I marittimi hanno le

ferie?» la risposta è sì, ma occorre precisare che in Msc sono sette giorni ogni mese (contro i 2,5 della Mlc) e che sono retribuite mensilmente, in quanto i marittimi sbarcando interrompono il rapporto di lavoro. E non solo, ma ricevono una indennità di panatica di 18 Usd per giorno di ferie maturato. Come non dire queste cose a dimostrare che noi, come Itf (la Federazione sindacale internazionale dei lavoratori dei trasporti, a cui la Fit-Cisl aderisce), stipuliamo ottimi contratti? Come non completare il discorso contrariamente a quanto chiedeva il giudice? Circa il sexual harassment, che tra l'altro è punito con lo sbarco, come impedirmi di parlare dei corsi e quindi delle risorse spese per i seminari in India, Filippine, Indonesia? Potrei continuare a lungo anche perché il giudice non conosceva il ruolo della Itf, la campagna Foc contro le bandiere di convenienza e molte altre cose che sono il pane quotidiano nel mondo marittimo.

Mi è stato chiesto anche della gestione dei casi inerenti marittimi brasiliani da parte della Fit-Cisl e - a parte che sono pochissimi (solo quattro) - non ho potuto non sottolineare il caso della ragazza brasiliana trovata impiccata in cabina, che nelle indagini è risultata essere stata uccisa dal fidanzato brasiliano anch'esso a bordo. Il fidanzato si è dato alla macchia e il processo è ancora pendente. Pur tuttavia ab-

biamo convinto il P&I e il Fanimar - l'assicurazione obbligatoria delle navi e quella aggiuntiva contrattuale - a riconoscere alla madre, che versava in precarie condizioni, quanto previsto dal contratto sapendo che, se si fosse trattato di suicidio, non competeva alcun risarcimento.

Tutto ciò per dimostrare in giudizio il ruolo che Itf e noi svolgiamo per i marittimi. Come sindacato affrontiamo casi veri e per questo siamo una forma di filtro per evitare di essere strumentalizzati. Mi auguro che il giudice abbia compreso quanto importante sia il nostro ruolo, che è chiaramente separato da quello dell'azienda (mi è stato persino chiesto se ho mai fatto crociere su una nave Msc, cosa che mi sono sempre guardato dal fare).

La riflessione da fare è che un claim del genere in un altro paese si sarebbe risolto in un minuto con un controllo della Coast Guard. Se il sindacato fosse stato coinvolto, i tempi per chiarire il caso sarebbero stati brevi. Invece il ricorso in tribunale, come è avvenuto, in un paese molto sensibile alla propria identità nazionale porterà a tempi lunghi e spese notevoli per poi, suppongo, prendere atto che al 90% le regole contrattuali e internazionale erano state pienamente rispettate. Non a caso, lo ricordo, già uno degli undici marittimi sbarcati ha chiesto di tornare a bordo. Vedremo come finirà.



## Puglia e Basilicata

# Iacobazzi eletto Segretario generale interregionale. Succede a Vasco

Si è svolto a Bari il 16 gennaio scorso il primo Consiglio generale della Fit interregionale Puglia-Basilicata di quest'anno.

È stato un incontro importante perché ha visto la nostra organizzazione coinvolta in quella che può davvero essere definita una giornata da ricordare, che ha ruotato attorno a due perni fondamentali. Il primo punto all'ordine del giorno sono state le dimissioni del Segretario generale uscente della Fit interregionale Puglia-Basilicata Pietro Vasco e l'elezione al suo posto di Filippo Iacobazzi.

Ora il testimone è nelle mani di Iacobazzi, che nel suo primo intervento da Segretario generale ha ringraziato il suo predecessore e ha dichiarato: «Il mio lavoro sarà nel segno della continuità con quanto fatto finora. Quanto ai giovani, voglio rinnovare il mio impegno a investire su di loro e a renderli ancor più protagonisti della Fit Puglia-Basilicata».

Vasco è stato sempre presente e ha saputo incarnare a pieno quell'attenzione particolare per i giovani tanto richiesta dalla nostra Federazione, sempre disponibile al confronto, davvero attento alle esigenze di quella che è la classe dei dirigenti sindacali del futuro, a volte persino disposto a modificare le proprie posizioni seguendo i consigli di quei giovani con cui si è sempre trovato in sintonia, senza risparmiare qualche richiamo laddove necessario a spronare e a rendere i giovani davvero protagonisti attivi della nostra federazione.

Lo scorso 16 dicembre Vasco ha consegnato le dimissioni da Segretario generale della Fit interregionale Puglia-Basilicata, mostrandosi anche in quella occasione come esempio di autorevolezza condivisa e basata sul confronto e che porta sempre al raggiungimento degli obiettivi, come nel caso della raccolta firme. Il saluto al Segretario uscente è stato una vera e propria festa, impreziosita anche dall'intervento sentito del Segretario generale Usi Puglia-Basilicata Giulio Colecchia e in chiusura quello dei lavori del Segretario generale nazionale della Fit Giovanni Luciano.

Il secondo fulcro della giornata era quello del raggiungimento dell'importantissimo traguardo per la nostra Federazione in relazione agli obiettivi posti per Puglia e Basilicata relativi alla raccolta firme per la proposta di legge di iniziativa popolare per uno "sciopero intelligente".

Laddove infatti l'arma degli scioperi non funziona più, la nostra federazione si è schierata per sottolineare che davvero servono nuove forme di protesta e che con un po' di fantasia bisogna inventarsi qualche strumento di lotta più efficace. Tutto questo perché oggi, complici la lunga crisi economica, la frammentazione del mercato del lavoro e la precarizzazione dell'occupazione, è sempre più difficile convincere i lavoratori a rinunciare alla retribuzione di una giornata, soprattutto se gli scioperi non portano a nulla.

Per cambiare questa situazione la nostra Federazione interregionale ha deciso di contribuire all'iniziativa lanciata dalla Fit-

Cisl nazionale di una raccolta di firme (ne servono 50mila) per una proposta di legge di iniziativa popolare che renda costoso lo sciopero anche per le aziende e non solo per i lavoratori. L'obiettivo degli uomini e delle donne della Fit di Puglia e Basilicata è stato raggiunto attraverso l'impegno e il lavoro costante nei singoli territori. Questo percorso alla fine ha portato la federazione interregionale a superare le 10.100 firme, andando ben oltre l'obiettivo che ci si era posti.

*Stefania Tagliaferro  
Referente gruppo giovani  
Fit-Cisl interregionale Puglia-Basilicata*

## Toscana

## Rilanciare il porto di Piombino

Si è svolto il 28 gennaio, nella sala della Compagnia portuale di Piombino, il convegno organizzato dalla Fit-Cisl Toscana insieme alla Fit-Cisl di Livorno e intitolato: "Prospettive e sviluppo del porto di Piombino", al fine di rilanciare le attività portuali e le infrastrutture.

Sono intervenuti il Segretario della Fit-Cisl di Livorno Dario Pierfederici, il Segretario generale della Cisl di Livorno Giovanni Pardini, il Segretario Generale della Fit-Cisl Toscana Stefano Boni, il Referente della Fit-Cisl Porti Toscana Dario Menichelli e il Segretario Generale della Fit-Cisl nazionale Giovanni Luciano, il Presidente dell'Autorità portuale di Piombino Luciano Guerrieri, un rappresentante della Regione Toscana, l'Assessore ai Trasporti del Comune di Piombino, un rappresentante della Confindustria, il Presidente della Compagnia portuale, il Presidente della Toremar Stelio Montopoli e l'Amministratore dell'Asiu.

La Fit e la Cisl hanno rilanciato il sistema portuale partendo dalle infrastrutture e dagli accordi per gli investimenti, ribadendo che bisogna accelerare e non perdere più tempo. Gli investimenti sul porto vanno legati alla logistica: recependo le nuove esigenze dell'industria siderurgica di Piombino e con infrastrutture ferroviarie e viarie efficienti si può creare un volano che, partendo proprio da Piombino, coinvolga tutto il territorio toscano creando occupazione e prospettive di crescita anche per le imprese.

Ha aperto i lavori il Segretario della Fit-Cisl

di Livorno Dario Pierfederici, che ha messo al centro lo sviluppo del porto e le potenzialità di futuro del territorio; serve a poco prevedere di tutto e di più nei documenti programmatici: nel Piano regionale integrato infrastrutture e mobilità 2012-2015 non manca nulla, ma a questo punto servono fatti, non più parole. Il porto deve diventare un "gate" commerciale e logistico, funzionale all'economia del territorio.

La Toscana vive una fase di profonda crisi, come dimostrano i dati illustrati dal Segretario della Cisl di Livorno Giovanni Pardini; le merci transitate nel porto di Piombino sono passate dai 9 milioni di tonnellata del 2007 ai circa 6,5 milioni del 2013 (-28%) e i passeggeri dai circa 3,7 milioni del 2007 ai circa 2,5 milioni del 2013 (-32%); in Toscana si registrano segnali negativi anche nell'occupazione: nel 2013 -6% di imprese, -7% gli occupati, -9,9% le ore lavorate.

Sul fronte occupazionale anche il Segretario generale della Fit-Cisl Toscana Stefano Boni ha lanciato un allarme, legato al taglio delle risorse destinate al trasporto pubblico locale su ferro e gomma. In Toscana abbiamo degli accordi, come sulla gara tpl, che devono essere rispettati e non è possibile fare alcuna riduzione di finanziamenti. Altra preoccupazione deriva anche dall'incertezza legislativa dove, dopo circa tre anni, il Consiglio di Stato ha stabilito che deve essere la compagnia Toscana Navigazioni e non Moby a gestire i collegamenti dell'arcipelago toscano; senza che dopo tanto tempo crea preoccupazione e incertezza lavorativa sul

futuro delle persone della Toremar.

Il Referente della Fit-Cisl porti Toscana Dario Menichelli ha messo in evidenza come il Governo intenda intervenire sulla legge 84/94 senza coinvolgere il sindacato e con provvedimenti di liberalizzazione selvaggia partendo dalla cancellazione delle ex compagnie portuali, fino a mettere in discussione servizi di interesse generale volti alla sicurezza, come i servizi tecnico nautici. Inoltre, in quest'ambito va ricordata la grave situazione dei dipendenti delle autorità portuali che da una parte sono dipendenti pubblici e dall'altra privati, a seconda delle esigenze, con la conseguenza di incertezza lavorativa.

Ha concluso i lavori il Segretario generale della Fit-Cisl nazionale Giovanni Luciano che, nel rimettere al centro il lavoro e la persona, ribadisce la natura riformista della Fit e la disponibilità ad affrontare i temi delle infrastrutture, come anche la riforma dei porti a livello nazionale, ma tenendo al centro il lavoro e lo sviluppo a partire dalla logistica, nel rispetto delle regole e dei contratti nazionali che devono fungere da guida e combattere lo sfruttamento e la deregulation del comparto. Da questo territorio si può ripartire lanciando un segnale forte alle Istituzioni, che devono investire in infrastrutture per creare crescita e posti di lavoro.

*Segreteria regionale  
Fit-Cisl Toscana*

## Umbria

# Il lavoro della Fit per costruire il futuro



Lo scorso 29 gennaio si è riunito a Perugia il Consiglio generale della Fit-Cisl Umbria alla presenza del Segretario generale della Fit nazionale Giovanni Luciano e del Segretario generale della Cisl Umbria Ulderico Sbarra.

La relazione introduttiva del Segretario generale della Fit-Cisl Umbria Gianluca Giorgi ha posto l'attenzione su quale possa essere il sindacato per il futuro e quali azioni il sindacato debba mettere in campo per rimanere protagonista nel mondo del lavoro. Il Segretario Giorgi ha messo in evidenza l'innovativa riorganizzazione che si è data la Confederazione e che coinvolge anche le Federazioni. Tale innovazione, comunque, deve stimolare un nuovo modo di fare sindacato.

Giorgi ha tra l'altro sottolineato il buon andamento della raccolta firme per la proposta di legge di iniziativa popolare sullo "sciopero intelligente": si tratta per prima cosa di una modalità nuova per stare a contatto non solo con gli iscritti, ma con la cittadinanza tutta. Iniziativa questa che ha visto coinvolte tutte le aree contrattuali e

durante il dibattito: la necessità di esserci e di esserci nei problemi di chi lavora, nonostante la difficoltà di trovare interlocutori seri e risposte certe. Altro punto saliente emerso è stato il tema del lavoro come valore fondante della nostra società, irrinunciabile sia per chi lo ha perso sia per chi, come i giovani, non riesce a trovarlo. Si è sottolineato che sicuramente la sfida maggiore per il sindacato è proprio quella di avvicinare al mondo sindacale le nuove generazioni, che necessitano di tutele.

Da parte di tutti i presenti al Consiglio generale c'è stata la richiesta di una maggiore presenza del sindacato in tutte le forme classiche e moderne, includendo fortemente anche l'utilizzo dei media. Ciò allo scopo di comunicare al meglio la nostra linea, spesso portata avanti "anche da soli", come ha ricordato nelle conclusioni finali il Segretario generale nazionale Luciano. È importante sottolineare come molte di queste scelte finora fatte dalla Cisl, nel corso del tempo, sono risultate vincenti. Un esempio è la vertenza Alitalia, come tante altre vertenze che hanno ri-

ha consentito di tornare tra la gente e ricevere apprezzamenti, critiche e lo sprone a muoversi sempre più nel Paese.

Proprio questo è stato il punto centrale dei vari interventi che si sono susseguiti

guardato e riguarderanno aziende nazionali e realtà locali.

Proprio perché le scelte della Fit sono risultate vincenti dobbiamo rilanciare fortemente le nostre peculiarità: la contrattazione di secondo livello, il welfare territoriale/aziendale, la bilateralità. Va rilanciata la contrattazione di secondo livello, che rappresenta l'occasione di contatto con gli iscritti e di consenso, necessario per chi fa il sindacalista con passione, avendone fatto una scelta di vita.

Un'altra realtà che dovremmo difendere e potenziare è quella dei fondi pensione, che stanno diventando per questo governo l'ennesimo modo di "far cassa". In altri paesi si incentivano, si fondono e ciò permette ai lavoratori di entrare a fare parte della vita vera delle aziende, delle scelte aziendali mentre in Italia le imprese fanno liquidità non versando al fondo la trattenuta del lavoratore. In questo Paese, in cui molto è confuso, accade anche questo, tanto le aziende non sono chiamate a risponderne davanti alla magistratura ma, al massimo, rischiano una multa irrisoria.

Si è anche sottolineata la necessità di una formazione continua a tutti i livelli sindacali, con l'impegno della Fit-Cisl Umbria di organizzare un corso di formazione sindacale dei delegati da svolgersi in regione al più presto.

*Gianluca Giorgi  
Segretario generale  
Fit-Cisl Umbria*

# La ricerca delle cause e non dei colpevoli (parte 2)

Il 10 ottobre 2001 l'equipaggio della Sas, Scandinavian Airlines, formato da due piloti e quattro assistenti di volo si sveglia presto, intorno alle cinque del mattino, per recarsi all'aeroporto di Milano Linate. È una giornata calda, ci sono circa 17°C e c'è nebbia, una nebbia piuttosto fitta.

Il volo della Sas, Sk686, è previsto in partenza per le 07:35, ma a causa della bassa visibilità gli viene assegnato un orario per la partenza ritardato (Ctot) alle 08:16. Il bollettino meteorologico delle 06:20 dà cento metri di visibilità, 17°C e vento calmo. Quello delle 06:50 riporta praticamente le stesse condizioni. Per avere un'idea della tendenza delle condizioni meteo, ricordiamo anche il bollettino delle 07:20 che dà cinquanta metri di visibilità generale e quindi la visibilità è ulteriormente scesa, la nebbia è più fitta. Nella foto si può vedere com'era la visibilità in pista quella mattina.

Quando c'è la nebbia e la visibilità generale scende sotto i quattrocento metri, negli aeroporti attrezzati si devono attivare le operazioni di bassa visibilità, che sono procedure molto diverse da quelle che si effettuano in condizioni normali: l'aeroporto deve essere equipaggiato con degli strumenti che consentano agli aerei di mantenere delle separazioni in decollo e in atterraggio più cautelative; gli aeromobili a terra vengono istruiti a non impegnare delle aree sensibili ai campi magnetici prodotti dagli stessi velivoli, poiché essi stessi potrebbero alterare le emissioni delle apparecchiature di terra dedicate a produrre i segnali che conducono i piloti a effettuare atterraggi automatici di precisione e decolli di precisione. Le procedure per ottenere le autorizzazioni a recarsi ai parcheggi dopo l'atterraggio e quelle per effettuare il rullaggio dal parcheggio fino alla posizione di decollo diventano più restrittive, per essere sempre certi che i traffici a terra non possano in alcun modo trovarsi in condizioni da colidere poiché non possono vedersi.



Soprattutto, per poter operare in quelle condizioni, i piloti devono essere abilitati e addestrati a effettuare decolli e atterraggi in bassa visibilità e gli aeromobili devono avere delle strumentazioni idonee installate a bordo e funzionanti. Solo ottemperando a questi requisiti e alle procedure previste le operazioni in bassa visibilità possono aver luogo in modo sicuro.

Alle ore 06:59 un aeromobile privato, un Cessna Citation Cj2 immatricolato Dievx, atterra sulla pista principale di Linate e si reca al parcheggio dell'Aviazione generale.

Nella seconda foto riportiamo la mappa generale dell'aeroporto di Linate dell'ottobre 2001 (successivamente sono state apportate delle modifiche). La pista era orientata Nord-Sud, e quel giorno si decollava da Sud verso Nord.

Il Cessna atterra, esce sul raccordo S4 e parcheggia presso l'Aviazione generale, dove ci sono altri tre aerei parcheggiati. I Piloti di Dievx non erano abilitati ad operazioni in bassa visibilità e l'aeromobile, a sua volta, non era certificato per atterraggi automatici. Nonostante questa violazione non accade nessun evento. I

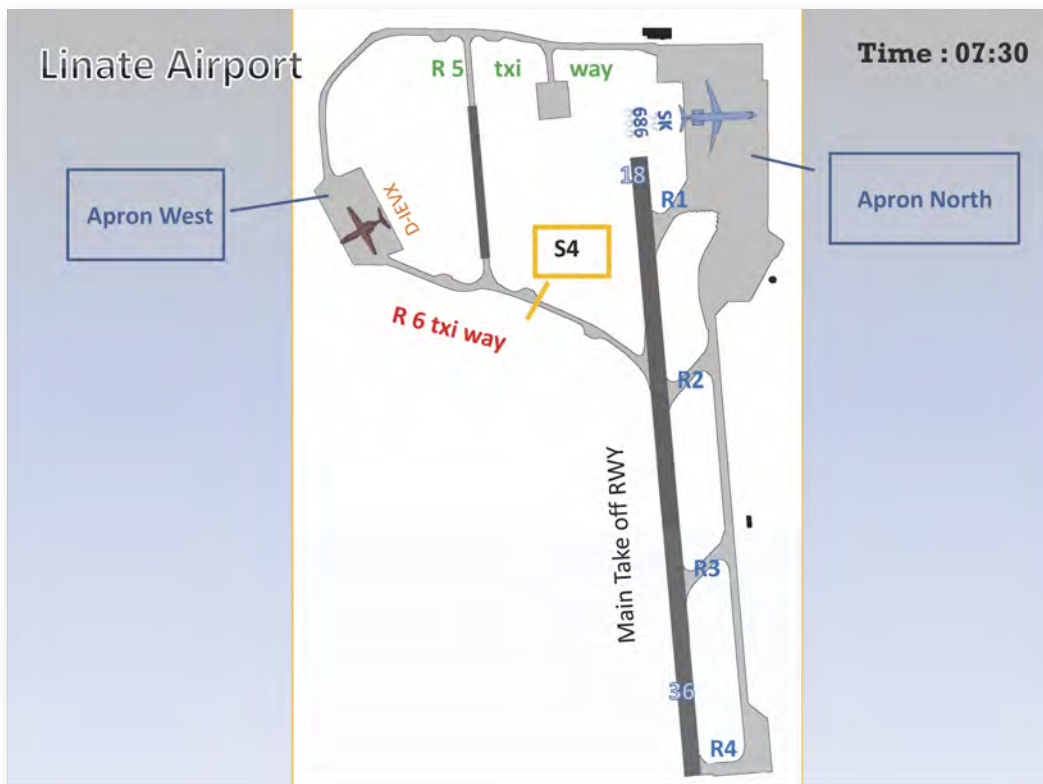
due piloti di Dievix erano esperti: il Comandante aveva cinquemila ore di volo al suo attivo e il Copilota circa 12mila.

Il volo del Cessna proveniva da Colonia (Germania) e doveva ripartire per Parigi dove sarebbe stato finalizzato l'acquisto dell'aeromobile (circa 2 milioni di dollari). A bordo c'era il futuro proprietario dell'aeromobile, un ricco imprenditore. A quanto pare c'era molta pressione per ripartire poiché anche per il decollo i piloti non erano abilitati per le operazioni a bassa visibilità e l'aeromobile non aveva gli apparati installati e funzionanti.

Nell'Apron North è parcheggiato l'Md87 della SAS (volo SK686). Come raccontavamo all'inizio, il volo è schedulato per le 07:35, ma anche a loro viene ritardato l'orario di partenza, causa nebbia, alle 08:16, orario molto vicino a quello previsto per il Cj2.

A bordo dell'Md87 della Sas ci sono sei membri dell'equipaggio e 104 passeggeri. I piloti dell'Md87 erano due elementi professionalmente esperti: il Comandante aveva 5.800 ore di volo all'attivo e il Copilota ne aveva 4.300. Entrambi erano considerati, all'interno della propria azienda, degli ottimi professionisti.

Spieghiamo in poche righe come funzionano le autorizzazioni per procedere dal parcheggio fino al punto di attesa per il decollo. Per i velivoli parcheggiati presso l'Aviazione generale il percorso prevede di dirigersi verso Nord, impegnare la Taxiway (via di rullaggio) R5 fino alle stop bars rosse presenti a metà R5. Una volta che le stop bars diventano verdi, l'aeromobile deve essere autorizzato dall'Atm, il controllore di volo di torre, a procedere fino alla via di rullaggio principale (quella via di rullaggio lunga a Sud dell'Apron North) e, una volta giunti su quella via di rullaggio, comunicare all'Atm che la si è impegnata. In questo modo l'operatore di torre, che non ha in vista il piazzale dell'aeroporto a causa della nebbia, è sicuro di non avere traffici in posizioni diverse da quelle che lui si aspetta. Per i traffici che si muovono dall'Apron North, l'autorizzazione a muoversi prevede, ovviamente, solo di chiamare l'operatore nel momento in cui si impegna la via di rullaggio principale.



I piloti, per poter lavorare in sicurezza, devono sia comunicare via radio con gli Atms sia ascoltare cosa stanno comunicando gli altri traffici con gli Atms. Questo per consentire di crearsi mentalmente la mappa dei traffici e dei loro movimenti. La stessa cosa vale per gli Atms che non abbiano in dotazione un radar dedicato ai movimenti a terra e quel giorno a Linate il radar c'era ma era spento.

Gli Atms operano, sempre per motivi di sicurezza, su due frequenze differenti una si chiama Ground e una Torre. Sulla frequenza Ground l'Atm gestisce i traffici fino alla via di rullaggio principale. Una volta arrivati a metà di quella via di rullaggio principale, l'Atm istruisce il pilota a cambiare la frequenza radio e a parlare con l'Atm Torre, il quale gestisce i traffici per i decolli e gli atterraggi. Non è consentito ascoltare le due frequenze contemporaneamente.

Questa specifica è importante, poiché ad un certo punto della nostra storia le comunicazioni che verranno fatte dal Cj2 verso la Ground non saranno più ascoltate dai piloti del volo Sk686, poiché essi erano ormai sulla frequenza Torre...

Continua sul prossimo numero

.Filippo Mirabelli

[filippomirabelli@gmail.com](mailto:filippomirabelli@gmail.com)

# Conto corrente, quanto mi costi

Gli italiani e i conti correnti? Un rapporto complicato. Principalmente per un fatto: l'impossibilità di leggere le diverse voci di costo e capire – a meno di una laurea in discipline economiche che a volte nemmeno basta – quanto ci stiano realmente offrendo. Tuttavia, per avere qualche informazione più autorevole sullo stato reale del rapporto banche-italiani e uscire così dai luoghi comuni più vieti, è bene dare un occhio alla recente indagine di Banca d'Italia sull'onerosità dei conti correnti delle famiglie.

Bankitalia svolge questa analisi con cadenza annuale. Diversamente da analoghe rilevazioni, le quali si basano sulle condizioni pubblicizzate nei fogli informativi o contenute in altra documentazione precontrattuale, quella condotta dalla Banca d'Italia prende in considerazione gli oneri e le commissioni effettivamente addebitati nel corso dell'anno sugli estratti conto della clientela.

L'indagine è stata condotta su un campione composto da oltre 13mila clienti – distribuiti su 634 sportelli di 193 banche e 48 dipendenze di BancoPosta – selezionati in modo da conseguire una rappresentatività statistica adeguata per ampiezza, tipologia e area socio-demografica.

Nel 2013 la spesa media di gestione dei conti correnti, che include le spese fisse e variabili, si è attestata a 81,9 euro, 7 euro in meno rispetto all'anno precedente e 8,4 in meno rispetto al 2011. Tale spesa è comparabile con l'Indicatore sintetico di costo (Isc), in quanto include tutte le spese e le commissioni effettivamente addebitate al cliente nel corso dell'anno e non considera gli interessi e le commissioni su eventuali scoperti di conto corrente e gli

oneri fiscali; tenendo conto anche delle commissioni su eventuali scoperti di conto corrente la spesa media sale a 97,1 euro (essa era pari a 103,8 euro nel 2012).

Si sono ridotti gli oneri fissi, tra cui i canoni, e le commissioni applicate sulle operazioni effettuate dalla clientela; anche la diminuita operatività ha contribuito alla contrazione della spesa. L'ammontare delle spese fisse spiega gran parte della variabilità nei livelli dei costi osservata tra i correntisti; la spesa totale cresce con l'aumentare dell'anzianità dei conti, oltre che con il numero di operazioni.



L'Indicatore sintetico di costo (Isc) offre una misura complessiva del costo totale di gestione del conto; esso comprende tutte le spese e le commissioni che sarebbero addebitate a un cliente-tipo nel corso dell'anno, al netto degli interessi e delle commissioni su eventuali scoperti di conto corrente e degli oneri fiscali.

L'Isc è riportato sia nei contratti, per comparare le offerte proposte dai diversi operatori prima della stipula, sia nei documenti di sintesi di fine anno; il confronto successivo tra i costi effettivi e l'Isc può rappresentare un utile strumento in possesso dei consumatori per valutare l'adeguatezza dei contratti stipulati rispetto alle proprie esigenze.

Nel 2013 la platea di conti con una spesa effettiva inferiore all'Isc pubblicizzato è cresciuta, passando dal 71,6 al 76,1 per cento del totale; per questi conti il divario tra spesa effettiva e Isc è stato pari a 121 euro.

Per la parte rimanente di conti, circa un quarto, la spesa effettiva ha ecceduto quella pubblicizzata per un importo di 52 euro: questi ultimi rappresentano conti non pienamente coerenti con l'operatività del cliente; per essi sarebbe possibile conseguire un risparmio di spesa accedendo, presso la stessa banca o altri intermediari, a un nuovo contratto con una struttura di costi maggiormente rispondente al numero e al tipo di operazioni svolte.

Insomma, in estrema sintesi, in una fase recessiva come quella che stiamo vivendo, sottolinea Bankitalia, i conti correnti hanno risentito del calo delle operazioni dei clienti e dunque i costi a carico dei correntisti sono diminuiti. E con la ripresa economica? Si apre un altro mondo che per il momento lasciamo perdere. Intanto la stessa Banca d'Italia ci dice che il primo trimestre del 2015 dovrebbe far segnare, dopo tre anni e mezzo di caduta pressoché ininterrotta, un piccolo aumento del Pil. Si tratterebbe del primo di una serie di rialzi trimestrali che proseguirebbero fino a tutto il 2015. «Rialzi piccoli quanto il primo però», ha sottolineato il direttore generale dell'istituto di via Nazionale Salvatore Rossi. «Dunque tali solo da far recuperare in due anni il terreno perduto dalla fine del 2012, non anche quello, ben più esteso, perso nei cinque anni precedenti».

Geivù

Intervista all'Assessore Guido Improta

# «Sì, riusciremo ad aumentare la mobilità verde a Roma»

Nato a Napoli, 48 anni, laureato in Scienze politiche, Guido Improta è stato ai vertici amministrativi di vari Ministeri ed è anche un manager esperto del settore dei trasporti, particolarmente di quello aereo. Nel 2011 è stato apprezzato Sottosegretario al Ministero dei Trasporti. Oggi è Assessore ai Trasporti del Comune di Roma.



**ATAC. Un primo bilancio sulla "cura" dell' Amministratore delegato Danilo Broggi, scelto dalla Giunta Marino? Taluni giornali, strumentalmente o no, mettono l'accento su disservizi e deficit di bilancio.**

Abbiamo ereditato una situazione praticamente al collasso: gli aspetti industriali erano completamente fuori controllo, così come quelli economico-finanziari. Dal punto di vista industriale si continuava a firmare un contratto di servizio che era assolutamente teorico perché si parlava di una produzione chilometrica che l'azienda non era più in condizione di soddisfare. Dal punto di vista economico-finanziario abbiamo avuto per quattro anni un trasferimento di risorse dal Fondo nazionale Trasporti e dalla Regione Lazio assolutamente insoddisfacente e insufficiente per la qualità dei servizi. Per cui, quando si parla dei disservizi Atac e di deficit di bilancio non si può prescindere dalle carenze industriali, ma anche dalle responsabilità della politica.

Noi abbiamo rappresentato la situazione alla Regione Lazio e al Governo nazionale, cercando di trovare un punto di equilibrio per fare in modo che non ci fosse la logica dello scarica barile, ma che ciascun livello organizzativo e di governo del processo si assumesse le sue responsabilità.

Ritengo molto positivi i risultati raggiunti dall'attuale management nell'arco del 2014: è stato riportato il deficit di Atac al 50% rispetto al risultato del 2012 e 2013; la cassa è positiva e quindi vuol dire che c'è un equilibrio gestionale da parte di Atac; sono stati ridotti i costi operativi, i costi del personale, quello per consulenze e prestazioni. Sono tutti indicatori positivi e a doppia cifra

che danno la misura del cambio di passo che questa Amministrazione è riuscita a imprimere in questo anno e mezzo.

**METRO A. Parliamo dei disagi nella notte di Capodanno: solo sette macchinisti per il turno 23.30-2.30. È andata meglio per l'Epifania. La minaccia di provvedimenti disciplinari ha prodotto effetti?**

Non credo si possa parlare di minacce e non mi starei a soffermare su un caso particolare, come quello di Capodanno, per il quale c'è ancora un'indagine in corso. È dall' inizio del nostro mandato che è stata avviata una decisa azione di contrasto al fenomeno dell' assenteismo, oggetto di uno specifico accordo sindacale, che ha condotto a una riduzione delle assenze per malattia del 23,5%, per l' area degli amministrativi, nel mese suc-



cessivo all'accordo e del 28,3% nell'area mobilità. L'azienda inoltre ha condotto una decisa azione per contenere il fenomeno dell'inidoneità temporanea del personale alla guida, che si è ridotta del 70%. Gli inidonei, infatti, sono diminuiti dai 190 del 2013 ai 57 nel 2014. Sono stati infine ricollocati nelle linee operative 160 lavoratori prima impiegati nelle attività indirette.

**NODO FERROVIARIO CAPITOLINO. L'Amministratore delegato di Rete ferroviaria italiana Maurizio Gentile e lei stesso avete da poco sottoscritto un verbale di intesa finalizzato allo sviluppo infrastrutturale. Funzionerà?**

Siamo certi che funzionerà, perché uno degli obiettivi principali della nostra azione, inseriti nel Piano generale del Traffico urbano (Pgtu), è quello di migliorare l'offerta dei servizi a infrastrutture esistenti, soprattutto nelle ore di punta.

Non dobbiamo dimenticare che ci sono ben otto ferrovie regionali che possono svolgere in maniera intelligente una funzione di supporto ai bisogni di mobilità dei cittadini, grazie soprattutto a un numero importante di stazioni all'interno dell'area urbana che molte volte viene trascurato.

L'accordo con Rfi risponde proprio all'esigenza di dar vita a nuove forme di collaborazione strategica tra gli attori coinvolti nel settore dei trasporti, al fine di garantire ai cittadini un potenziamento e miglioramento del trasporto pubblico. L'attività di contrasto della mobilità privata, infatti, tenuto conto di un contesto socio-economico nel quale le risorse disponibili sono in calo e dell'esigenza di compatibilità ambientale, non può che essere ricercata nell'intermodalità e dunque nell'integrazione tra ferro e gomma. La riattivazione della tratta Vigna Clara-Valle Aurelia, per esempio, che si inserisce nel quadro più ampio dell'accordo sottoscritto con Rfi per la definizione di sei interventi da realizzare all'interno del Nodo ferroviario di Roma, consentirà un significativo miglioramento della mobilità dell'intero Quadrante Nord della città e della qualità della vita dei cittadini che avranno più agevole accesso ai servizi delle metropolitane B (Ostense) e A (Tuscolana) e alle ferrovie regionali FL1, FL3 e FL5.

**VERTICE REGIONE- COMUNE. Il 20 gennaio lei ha partecipato a un vertice Regione Lazio-Comune di Roma sull'uso dei fondi europei. In tale occasione è emerso che i finanziamenti regionali al tpl di Roma saranno di 285 milioni di euro per il 2015. Questo stanziamento la aiuterà a raggiungere il suo obiettivo di limitare la mobilità privata? È vero che le risorse comunitarie saranno destinate ai nuovi tram nel centro di Roma?**

Come detto sopra, il potenziamento del trasporto su ferro, l'aumento della qualità e della quantità dei servizi offerti sulla rete ferroviaria è perfettamente in linea con quanto scritto nel Pgtu che ha, tra i principali obiettivi, quello di ridurre il traffico veico-

lare privato. Quanto ai tram, saranno avviati presto i lavori per quello che porterà da Piazza Vittorio a largo Corrado Ricci. Saranno messi i binari su via Cavour, su un percorso già esistente in passato. Ci sarà una navetta elettrica tra il Colosseo e piazza del Popolo che vogliamo chiamare 'navetta del tram'. Con l'apertura della stazione Lodi della metro C, inoltre, potenzieremo l'attestamento in via Carlo Felice in modo da mettere in collegamento, via ferro, la nuova linea C con Termini da un lato e i Parioli dall'altro, oltre che con le nuove linee tram.

**INAUGURAZIONI METROPOLITANE. Roma Metropolitane ha annunciato l'apertura al pubblico della tratta funzionale della linea C da Parco di Centocelle a piazza Lodi entro il primo semestre 2015. Il Presidente del Municipio III Paolo Emilio Marchionne ha annunciato l'apertura della stazione metro B 1 Ionio per marzo 2015. Sarà così?**

Non ho motivi per ritenere il contrario. Tutti gli attori coinvolti stanno lavorando, ciascuno per la propria parte, affinché siano rispettate le suddette scadenze.

**CAMBIO DI CASACCA. È più impegnativo fare l'Assessore ai Trasporti di Roma o il Sottosegretario al Mit? Cosa rimpiange di Porta Pia?**

È sempre un grande onore servire, attraverso l'impegno pubblico, il proprio Paese o la comunità di cui si fa parte, indipendentemente dal livello istituzionale nel quale si opera. L'attività di Sottosegretario era priva di sorprese, in quanto agivo nell'ambito di un programma di Governo sulle priorità che mi venivano assegnate dal Ministro o dalle esigenze che scaturivano dal calendario dei lavori parlamentari. Le decisioni che ho assunte sono state valutate nel tempo e, se abbiamo fatto bene, è stato il mio successore a beneficiarne. Così è stato per la gestione del naufragio della Costa Concordia o per il dragaggio del Porto di Pescara, per i cantieri della Tav o per la metropolitana di Napoli. E comunque si è sempre trattato di un'attività di indirizzo esercitata nell'ambito di un team. L'Assessore alla Mobilità e ai Trasporti di Roma è in servizio h24, deve analizzare e risolvere una molteplicità di problemi che quotidianamente gli si presentano e non basta prendere delle decisioni, ma deve anche preoccuparsi di andare a verificare se l'esecuzione sta avvenendo nei tempi e modi corretti. Da Assessore vengo pagato meno della metà di un Sottosegretario ma ho un diretto ed enorme carico di responsabilità.

*Per chiarezza verso i suoi iscritti, la Fit-Cisl fa presente che, come è ovvio, le opinioni espresse dagli intervistati di questa rubrica dedicata alla Politica non necessariamente coincidono con le posizioni della Fit medesima.*

# Un secolo e mezzo di amore per le montagne

Ha 151 anni, 310mila iscritti e potenzialmente è il più grande albergatore d'Italia, con più di settecento tra rifugi e bivacchi e oltre 22mila posti letto. Parliamo del **Cai, il Club alpino italiano**. «In questo secolo e mezzo la nostra ragion d'essere è rimasta la stessa, mentre sono cambiati i mezzi per arrivare alle montagne, le conoscenze, le competenze e la disponibilità di tempo libero. Una volta era un'attività riservata a pochi perché, oltre all'aspetto economico, non era neppure diffusa la disponibilità di tempo da dedicare ad attività ludiche, scientifiche o culturali se non per ristrette fasce della popolazione. Dal secondo dopoguerra la motorizzazione dei singoli ha fatto il resto», a parlare è il **Presidente generale del Cai Umberto Martini**.

## Chi è il vostro socio tipo?

Si va dagli amanti delle scalate più estreme a chi semplicemente frequenta la montagna per passatempo. Organizziamo attività dall'escursionismo semplice o con gli sci all'arrampicata libera e alla speleologia.

Facciamo anche attività culturali, abbiamo anche un Comitato scientifico che fa indagini sull'ambiente e i fenomeni naturali e abbiamo una struttura operativa che si occupa di sperimentare i materiali delle attrezzature alpinistiche.

Il nostro fiore all'occhiello è il Corpo nazionale del soccorso alpino speleologico, Cnsas, un nostro ramo dove operano oltre



7mila volontari tra cui medici e specialisti di recupero in grotta. Effettuano migliaia di interventi ogni anno rivolti al 95% a non soci del Cai, perché è un servizio gratuito rivolto alla comunità che consente un enorme risparmio allo Stato.

## Quali sono i valori che si imparano andando in montagna? Sono ancora attuali?

I valori che si imparano nel frequentarla insieme agli altri sono tanti, in primis la collaborazione, perché da soli si va veloci ma in compagnia più lontano.

Si impara a conoscere i propri limiti, si esercitano la rinuncia e la fatica e a convivere con gli altri. Oggi, in un mondo in cui la proposta abituale è quella del niente limiti, tutto facile, bello, raggiungibile, la montagna è una scuola di modestia. Abbiamo una sezione dedicata ai giovani e alle attività pensate per loro: si misurano con se stessi senza fare gli eroi e accettando la sconfitta.

Altro aspetto importante è il rispetto dell'ambiente conoscendolo.

## Qual è lo stato di salute delle nostre montagne, dei rifugi e dei sentieri?

La situazione è variegata a seconda dell'urbanizzazione e delle vie d'accesso nuove che si sono create. Da un lato c'è stata una fuga dalla montagna, dall'altro un'aggressione con seconde case ad alta quota e rapina del territorio da parte di chi con quel territorio ha poco rapporto.

È necessario che questo fenomeno abbia un'inversione, consentendo un'offerta di vita normale in montagna, mantenendo i servizi essenziali per una popolazione che mediamente invecchia (per esempio non vanno chiusi gli uffici postali nei piccoli paesi) e sostenendo l'economia. Gli esempi ci sono: vanno promossi l'arte e i prodotti tipici.

## Come si possono avvicinare i bambini e i giovani alla montagna, con tutte le distrazioni che offre la vita moderna?

Lo si fa attraverso le famiglie, che sono il veicolo più importante, e poi attraverso la penetrazione dell'ambiente scolastico.

Noi siamo anche un ente formativo riconosciuto dal Ministero dell'istruzione: facciamo corsi per i docenti, perché diventino animatori che risvegliano l'interesse e la conoscenza della montagna. Certo proporre la fatica è sempre una cosa abbastanza difficile, ma direi che abbiamo un buon successo.

*Giulia Dellepiane  
g.dellepiane@cisl.it*

# Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi

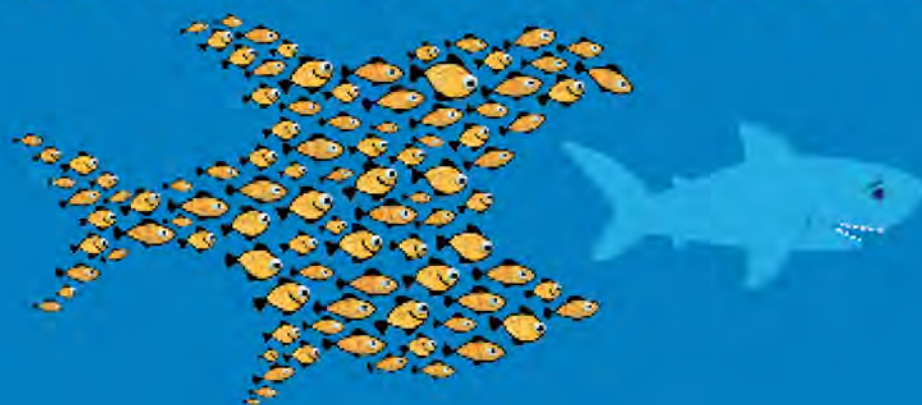
della rete ferroviaria italiana - Soc. Coop.

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 e specializzazioni acquisite nell

# L'unione fa la forza.



Difendiamo sempre la vostra serenità con **NUOVE** e maggiori tutele.



## Polizza Ricoveri Light per Dipendenti e Familiari

La classica copertura della Polizza Ricoveri con una sua nuova e grande caratteristica: il 60% per coprire una copertura a costi più leggeri, con la scelta classica di **MAX**.

**NUOVA**

- € 52,50 Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infarttismo o parto non comportanti intervento chirurgico
- € 63,00 Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infarttismo o parto comportanti intervento chirurgico elevato al €70,00 per ricoveri effettuati per grandi interventi chirurgici
- € 23,25 Indennità per convalescenza post ricovero
- € 23,25 Indennità per terapie ambulatoriali - chemioterapie - dialisi ambulatoriali
- € 600,00 Massimale annuo di rimborso spese mediche per ricoveri da malattia,

- infarttismo parto o comportanti intervento chirurgico
- € 400,00 Indennità forfettaria "una tantum" per il parto
- € 500,00 Massimale annuo di rimborso spese mediche per prestazioni odontoiatriche e otorinolaringoiatriche necessarie da infarttismo indipendentemente dal ricovero
- € 250,00 Massimale annuo di rimborso per trasporto sanitario per ricovero con intervento chirurgico, elevato al €500,00 se l'intervento chirurgico deve avvenire all'estero

€ 12,00 **Pronto soccorso stradale**

**NUOVA**



## Polizza Ricoveri - Indennità per Interventi Chirurgici e Diaria da Convalescenza

**Due tipi di copertura:** copertura la **diarità** per interventi di **lunga** (pagamenti di indennità in caso di intervento chirurgico effettuato in regime di ricovero, day hospital o day surgery). **Copertura Diaria da convalescenza post intervento chirurgico** (pagamenti di indennità giornaliera nel periodo di convalescenza a seguito di intervento chirurgico).

€ 15,00 **Pronto soccorso stradale**

Massimale annuo €1000,00

**INTRA** è la scelta garantita eventuale ed in alternativa alle altre polizze ricoveri **INTRA** o alla nuova polizza **RICOVERI LIGHT**.

| Categoria Intervento | Indennità per il periodo di cura (€) | Diaria (€)          |
|----------------------|--------------------------------------|---------------------|
| I                    | € 400                                | € 30 per max: 7 gg  |
| II                   | € 550                                | € 35 per max: 10 gg |
| III                  | € 300                                | € 40 per max: 12 gg |
| IV                   | € 1.150                              | € 50 per max: 18 gg |
| V                    | € 2.150                              | € 50 per max: 25 gg |
| VI                   | € 4.500                              | € 60 per max: 35 gg |
| VII                  | € 3.000                              | € 90 per max: 50 gg |



## Polizza Responsabilità Civile Danni Autoveicoli

**NUOVA**

Il risarcimento dei danni causati dal lavoratore per sua colpa all'autoveicolo da lui condotto di proprietà dell'Azienda, è ora oggi coperto dalla nostra polizza di Responsabilità Civile. La copertura opera nei termini contenuti nel CCNL del Trasporto Pubblico Locale e nelle modalità previste dall'Accordo sottoscritto tra Organizzazioni Sindacali ed Azienda. Il premio mensile per ogni assicurato è articolato secondo il numero di abitanti della città dove opera l'Azienda di Trasporti, secondo il seguente schema:

- + Città > 800.000 abitanti ..... € 25,00
- + Città > 500.000 e < 800.000 abitanti ..... € 20,00
- + Città < 500.000 abitanti ..... € 18,33
- + Trasporto extra-urbano o periferico ..... € 15,83

\* Assicurazione la cui funzione è di limitare la responsabilità civile del conducente.

### LE SUE TUE POLIZZE IN 900 LINEE DI

- INFORTUNI DIPENDENTI E FAMILIARI
- INFORTUNI DIPENDENTI LIGHT
- RICOVERI DIPENDENTI E FAMILIARI
- RICOVERI - INDENNITÀ PER INTERVENTI CHIRURGICI E DIARIA DI CONVALESCENZA
- RICOVERI DIPENDENTI LIGHT
- RICOVERI FAMILIARI LIGHT
- CURE DENTARIE
- RESPONSABILITÀ CIVILE DANNI CAUSATI DAL CONDUCENTE AD AUTOREZZA DEL DATORE DI LAVORO
- INCENDIO FURTO ABITAZIONE
- INDEBITATA TEMPORANEA
- PENSIONATI INFORTUNI E RICOVERI
- POLIZZA CONVENZIONE SITA

**inat**



INSTITUTO ITALIANO ASSICURAZIONI TRASPORTI  
SEDE CENTRALE: Largo Carlo Salinari, 18  
00142 Roma • Tel. 06.61674.1 • Fax 06.61678.41  
F.S. 970.06.106 • info@inat.it • www.inat.it