

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE dei Trasporti 4

Aprile 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 Fran 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
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO



Sommario

Editoriale

2 *Tra difficoltà e prospettive*

Sindacato & Strategie

7 *Cosa cambia grazie al Fondo di solidarietà del tpl*

9 *La cooperazione e il Tavolo della Legalità: il tempo delle scelte*

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

N. 4 Aprile 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 05/04/2015

Finito di stampare nel mese di Aprile 2015

Tiratura: 28.000 copie

11 *Quale futuro per il trasporto merci in Fsi?*

13 *Alcune considerazioni su Rfi*

14 *Ans e riordino normativo, tra vecchie e nuove questioni*

15 *L'Ad faccia chiarezza sulla Manutenzione Rotabili*

16 *Jobs Act. Ambiente, dalle tutele reali alla "monetizzazione crescente"*

19 *Jobs Act. Autotrasporto merci e logistica: come danneggiare settori già in difficoltà*

21 *Jobs Act. I nuovi ammortizzatori sociali*

26 *Jobs Act. Il contratto di ricollocazione*

28 *Jobs Act. Il contratto a tutele crescenti e l'esonero contributivo per le nuove assunzioni 2015*

32 *Il lavoro del sindacato per gli allievi ufficiali*

34 *Vittoria sindacale: sbloccato il rinnovo contrattuale e alcune competenze economiche*

36 *La vertenza Maggiore e il transfer pricing*

38 *Trasporto aereo. Cnl sezione specifica Assocatering*

39 *EasyJet. Rinnovo contrattuale: la Fit porta a casa un altro grande risultato*

40 *23 e 24 marzo: work in progress per le sindacaliste della Fit*

International

42 *Le vertenze dell'Itf*

Regioni

44 *Emilia Romagna, Puglia, Toscana*

Opinioni & Colloqui

47 *La ricerca delle cause e non dei colpevoli (parte 4)*

49 *Il giro di valzer di certi parlamentari*

50 *Intervista all'On. Mario Tullio*

Intorno a noi

52 *Fare Lega in difesa degli animali*

Tra difficoltà e prospettive

Per l'Editoriale di questo numero ho scelto di riportare quasi integralmente la relazione svolta al Comitato Esecutivo Fit Cisl del 26 marzo 2015. È una relazione schematica contraddistinta dalla pragmatica scelta di privilegiare solo alcuni punti in una riunione dove si è parlato anche di

amministrazione e approvato il bilancio consuntivo del 2014. Ad essa ho voluto aggiungere di seguito lo schema di intervento svolto il 31 marzo 2015 nel corso di un importante convegno sul futuro del Trasporto Pubblico Locale, tenutosi alla Stazione Marittima del porto di Napoli il 31

marzo 2015. Per una volta consideratelo una specie di riproduzione fedele, senza troppi aggiustamenti, di quanto penso e dico. Spero siate indulgenti scusandomi per essere stato, ancora una volta, probabilmente troppo diretto e poco diplomatico nell'esprimermi.



Comitato Esecutivo del 26/3/15 Schema di relazione

Ministro

Le dimissioni dell'Onorevole Maurizio Lupi dalla carica di Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti non sono state una bella notizia. Anzi, sono state una pessima notizia. Lo dico con grande chiarezza perché, al di là del merito delle vicende che lo hanno coinvolto, quel dicastero ha perso una persona politicamente illuminata, concreta e capace. Lui si è dimesso, pur non essendo indagato, mentre alcuni sottosegretari sono indagati ma non si dimettono. Non entro in questioni di garantismo o di non garantismo, ormai è abbastanza chiaro anche ai bambini come ha funzionato e come funzionano certe cose in Italia, purtroppo. Intere giunte regionali spazzate via dai vari scandali mediatici che, spesso, quando ci sono le assoluzioni o le spiegazioni, non trovano alcuno spazio per essere altrettanto reclamizzate. Tornando al Ministro Lupi insisto nell'affermazione che era meglio che restasse dov'era. È stato sempre presente sulle questioni che, man mano, si sono presentate nel nostro settore ed è stato sempre

un interlocutore affidabile. Non sempre siamo stati d'accordo, anzi. Ma il Ministro "c'era". Non posso dire altrettanto di quelli che lo hanno preceduto da Di Pietro in poi. Non siamo stati molto d'accordo, proprio recentissimamente, sulle concessioni autostradali e stavamo discutendo, anche aspramente, sulla riforma della portualità, ma è stato prezioso nelle vicende del trasporto aereo e nel favorire la soluzione per Alitalia con Etihad. Per le questioni inerenti l'Enav e la privatizzazione di questa azienda come del Gruppo Ferrovie dello Stato stavamo ragionando. Avere avuto un'interlocuzione con il suo Gabinetto ci ha aiutato per quanto riguarda la risoluzione delle problematiche stipendiali dei lavoratori dell'Anas e delle Autorità Portuali...insomma è stato, sia lui che il suo Gabinetto, un interlocutore che non si è mai sottratto. Adesso che succederà? Da parte mia spero che il nuovo

Ministro Graziano Del Rio si dimostri altrettanto disponibile al dialogo con le forze sociali. Vedremo. Certo per la Fit Cisl, ma credo per tutto il Sindacato, occorrerà, ancora una volta, ricominciare daccapo. Con i tempi che corrono e con le grandi questioni aperte, ad iniziare proprio dalla riforma della portualità, non è il massimo ma questo è il lavoro che ci è dato da compiere. Peccato per Lupi. Gli auguro di cuore un percorso politico di lunga durata e di grande soddisfazione, perché secondo me è un uomo capace e anche onesto. Non mi accodo a quanti lo hanno descritto come un malfattore. Anzi, penso che gli scriverò una lettera di ringraziamento per quanto ha fatto e di solidarietà per quanto ha subito.

Jobs Act secondo noi

Negli ultimi tempi si stanno tenendo diverse riunioni nelle Uslr, nelle categorie e/o in Confederazione con le categorie. Noi stessi abbiamo fatto una disamina della materia, seppure parziale, durante una riunione dei dirigenti nazionali della Fit Cisl a Orvieto. Anche durante l'ultima riunione dei segretari regionali a Chian-

ciano ne abbiamo parlato. Ora credo che a tutti sia chiaro che quanto fatto dal Governo in materia di mercato del lavoro e di regolazione del lavoro, pomposamente chiamato Jobs Act, sia molto di più della semplice discussione sull'articolo 18. Alcuni commentano positivamente, anche in Cisl, altri molto negativamente...magari anche in Cisl, ma credo che la Fit debba occuparsene in modo pragmatico, cercando innanzitutto di capire cosa cambia nella quotidianità della nostra azione, a tutti i livelli, anzi più a quelli territoriali o regionali che nazionali.

Nulla sarà più come prima nei subentri, nei cambi d'appalto, nelle dichiarazioni di esubero strutturale, ecc. ecc.. mi fermo nella elencazione perché non è in questa sede che voglio fare accademia. Neanche penso che quello che ci serve sia far venire il solito esperto dal Centro Studi Cisl e/o un Segretario Confederale che ci spieghi la cosa, facciamo il convegno e chi si è visto si è visto e, magari, dal giorno dopo, siamo di nuovo ignoranti come prima.

Penso invece che dobbiamo perimetrare bene quali siano le ricadute sulle dinamiche alle quali siamo abituati per averle fatte da sempre, fare quindi una mappatura delle questioni che si aprono e, sulla base di ciò, capire come, dove e con quali mezzi ci dobbiamo attrezzare.

Il Jobs Act secondo la Fit Cisl insomma. Per fare questo c'è bisogno di un lavoro istruttorio che ho già affidato ad alcuni Coordinatori nazionali delle aree contrattuali più esposte alle ricadute perniciose di questo provvedimento. Spero vivamente che si possano sostituire con i contratti a tutele crescenti tutte quelle forme di erogazione di lavoro indegne, quali le false partite Iva, ad esempio, ma spero anche di non avere la brutta sorpresa che il Jobs Act si dimostri uno scempio per la contrattazione e la capacità di poter tutelare la gente.

Dobbiamo, in sintesi, approfondire la materia e vedere come attrezzarci al meglio per evitare ricadute negative nella nostra azione contrattuale. Per fare questo oc-

corre pensare ad un'iniziativa seminariale dove alla teoria occorrerà aggiungere il pragmatismo. Penso anche che questo seminario debba coinvolgere al massimo la nostra rappresentanza.

Cisl Reti

Mi piacerebbe che un seminario così importante potesse essere fatto d'intesa con gli amici di Fistel e Flaei, visto il percorso alle nostre spalle e quello che abbiamo davanti, anche in relazione all'assemblea organizzativa annunciata dalla Cisl per fine anno.

Non so se la cosa sarà fattibile, però. Ho il dovere di relazionarvi circa il rallentamento di alcune questioni, che avevamo ipotizzato di realizzare entro maggio 2015, alla luce di alcune difficoltà operative che si sono palesate recentemente.

Certo, dopo aver iniziato a settembre 2013 con la sottoscrizione di un Patto Federativo, realizzato diverse iniziative insieme, aperto una sede comune, approvato documenti congressuali e di organismi identici nei rispettivi ambiti, non sono molto soddisfatto di questa fase di stallo.

Il problema non è personale, intendiamoci. Io credevo e credo nel progetto di un'unica categoria che rappresenti le Reti nella Cisl. Non è a caso che Renzi pensi ad unificare in un'unica authority le reti stradali, ferroviarie, elettriche e di comunicazione. Così come non è un caso che nella Cassa Depositi e Prestiti ci sia una società delle reti...chissà dove finirà la proprietà della rete ferroviaria quando la toglieranno a Rfi!? Non solo, anche l'Unione Europea mette sempre più insieme gli investimenti rispetto a reti integrate, di trasporto, energetiche e di comunicazione. Poi, se proprio non bastasse, la rete dell'Alta Tensione dei binari delle Ferrovie passa a Terna. Ma non è solo politica la bontà dell'operazione, è anche pratica e di capacità di reggere rispetto alle aumentate esigenze economiche che ci vogliono per fare sindacato. Vi pongo solo una domanda: come avremmo potuto noi Fit Cisl

fare tutto quello che facciamo da anni, con il peso politico e organizzativo che abbiamo oggi, se fossimo restati quei sette sindacati che eravamo? Ditemi voi. Il più grande dei settori forse, e sottolineo forse, avrebbe retto con 22-23 mila iscritti? Saremmo stati tanti piccoli nani, in mezzo a giganti, senza alcun potere e senza alcun riconoscimento, alle prese con enormi difficoltà finanziarie. Quando dico queste cose nelle riunioni non vi nascondo che non faccio salti di gioia nell'intuire quanti al nostro interno vogliono evitare che ci sia un percorso Cisl Reti, solo per egoistico interesse di breve periodo. Se ci lasciamo prendere da questi pensieri privilegiamo il nostro oggi uccidendo il domani di chi verrà dopo di noi. Questo lo fanno i politici, che, al contrario degli statisti, privilegiano l'utilitaristica ricaduta immediata senza alcuna visione di prospettiva. Non sono d'accordo! Sbagliamo. Certo i nostri amici non ci aiutano. Anzi, quasi fuggono. Da cosa poi? Non voglio entrare nel merito di decisioni altrui, ma cosa sarà di alcuni, per esempio, in un prossimo futuro se il numero degli iscritti è sempre minore e la frammentazione delle aziende che le compongono sempre maggiore? Può certamente restare una piccola isola felice, lo spero per loro...noi saremmo stati una serie di piccole isole...non so quanto felici, ma soprattutto certamente poco efficaci.

Certificazione degli iscritti, si squalia la neve

Serve avere tanta massa critica per potere solo sperare di incidere sui processi che ci attengono. Serve essere più grandi, avere più iscritti possibile. Piccolo in questo caso non è bello. Serve forse a qualche dirigente autoreferenziale, ma non serve alla causa. Tra l'altro la recente firma della convenzione tra Cgil, Cisl, Uil, Confindustria e Inps per avviare la certificazione degli iscritti aggiunge il tassello mancante a quanto finora era stato convenuto in tema di Testo Unico sulla rappresentanza e rappresentatività. Come si suol dire: "si squalia la neve".

Questo aspetto, una volta a regime, chiarirà quanto pesano veramente in termini di iscritti i Sindacati. Penso che per qualcuno saranno dolori di pancia. Mi riferisco certamente a piccole sigle che politicamente hanno beneficiato di qualche sponda nel recente passato, parlo certamente della galassia di sindacati autonomi. Penso altresì che anche dalle nostre parti qualcosa si chiarirà. Intendo all'interno della Cisl. Ma all'interno della Fit Cisl come siamo messi? Posso certificare fino all'ultimo iscritto tutti gli accentrati, non posso farlo certamente per i decentrati. Posso certificare gli accentrati perché ho i tabulati delle grandi aziende. Nelle regioni abbiamo i tabulati di tutte le aziende? Parlo di iscritti, non di tessere. Non sempre coincidono le due cose ovviamente. Ma l'abilitazione per poter sedere ai tavoli, per i meccanismi della rappresentanza, è il mix di iscritti e di delegati eletti, non valgono le tessere. Questo è il salto di paradigma. Vi confido che all'interno della Fit sto per avviare una fase di verifica per tutte le aree contrattuali che hanno i lavoratori a contribuzione accentrata. Voglio essere certo che la presenza associativa sia sufficiente...ho bisogno che le Segreterie Regionali facciano altrettanto per la contribuzione decentrata. Così come credo che mai come in questo periodo in

relazione appunto a questa novità della certificazione sia indispensabile ripensare la nostra azione per il proselitismo al fine di renderla più efficace. Ci sono praterie dove andare a cercare proseliti...praterie. Abbiamo i cow boys adatti per farlo? Pensiamo di essere grandi ma non lo si è mai abbastanza, soprattutto se si rapportano gli iscritti alla massa lavorativa dell'intero settore dei trasporti e dei servizi ambientali. Questo del proselitismo e della verifica puntuale degli iscritti è un punto su cui dovremmo concentrare la nostra azione ancor di più di quanto si faccia oggi. La raccolta di firme per la presentazione della proposta di legge popolare che ci ha visti impegnati per sei mesi ha dato, una volta di più, l'idea di dove abbiamo bisogno di lavorare insieme per migliorare la nostra macchina organizzativa. Ringrazio tutti per il risultato. Ora sta a noi custodire questa grande prova di capacità e far avanzare la proposta nelle sabbie mobili del Parlamento.

Rappresentanza e rappresentatività, ripreso il confronto con Filt e Uilt

La certificazione degli iscritti non è il solo problema che avremo rispetto alla trasposizione del Testo Unico sulla rappresentanza e rappresentatività. La capacità di

attrezzarci per porre le basi per affrontare le elezioni delle Rsu è un altro degli aspetti peculiari. Non solo, uno dei problemi ricorrenti è come si validano gli accordi e/o i contratti. In categoria finora è stato fatto un po' alla rinfusa. A volte col referendum, a volte con le assemblee, a volte senza referendum. Capite bene che questi aspetti vanno regolamentati e su questo, lo sapete, stavamo ragionando con Filt e Uilt fino alla scorsa estate. La rottura che si è poi prodotta con Uilt ha bloccato tutto. E' toccato a me, e mi è costato molto, scrivere la prima lettera per riaprire la discussione su questa tematica. La risposta è stata anche irritante per certi versi ma la mia formazione culturale mi ha indotto a farmi passare l'arrabbiatura e a prediligere gli interessi generali. Ho scritto un'altra lettera allegando il testo di una prima bozza grezza del regolamento di recepimento. Non siamo ancora al punto di dovervi relazionare sul tema, perché siamo ancora lontani da un testo presentabile anche nelle coordinate. Presto incontrerò i miei omologhi e vedremo cosa succede. Considerate le prove tecniche per la riapertura di un dialogo. Vediamo come va.

Napoli 31 marzo 2015. Convegno Nazionale: le Regioni a confronto. Tpl in Italia: nuove prospettive, nuove strategie

Premessa

Desidero innanzitutto ringraziare la Regione Campania per aver organizzato questa iniziativa su un tema che in Italia pochi considerano come si dovrebbe: un'industria sulla quale puntare e non una zavorra da sopportare.

Per decenni le aziende del trasporto pubblico locale (t.p.l.) sono servite, spesso, come serbatoio elettorale-clientelare, mentre l'attenzione agli effettivi bisogni dei cittadini in materia di mobilità è stata secondaria.

Un settore che per la spesa pubblica rappresenta tanto, la seconda voce dopo la sanità nelle Regioni, raramente corrisponde un servizio all'altezza della spesa.

La prima cosa che intendo sottolineare, quindi, è che questo settore deve completare velocemente il passaggio dall'assistenza-

lismo all'impostazione industriale. Le Ferrovie dello Stato, ex carrozzone, ci hanno messo venticinque anni. In questi venticinque anni nel t.p.l. si è fatto troppo poco, se non nulla. Ci sono voluti i tagli derivanti dalla forte riduzione delle risorse pubbliche per accorgersi che un sistema basato esclusivamente sul ripianamento pubblico a piè di lista ci mette poco ad implodere quando non si può più produrre altro debito.

Ciò premesso siamo a delineare quali siano, secondo la Fit Cisl, i principali problemi che affliggono il t.p.l. e quali possano essere le misure per porre le basi affinché si fermi il declino e si ragioni in termini di sviluppo del settore.

La situazione e le regole

Il più grande problema del t.p.l. italiano è la frammentazione dei soggetti che erogano il servizio. Non meno di 1.100 aziende



fanno sì che il termine nanismo sia il più appropriato per definire il problema rendendo l'idea.

Troppe aziende, quindi, che erogano servizi poco programmati dai vari uffici regionali. Questa situazione produce sovrapposizioni e sprechi e, paradossalmente nell'extraurbano, la mancanza di servizio in alcune fasce orarie.

Per ovviare a questa situazione, per quanto ci riguarda, i servizi affidati, siano essi a gara o ad affidamento diretto, devono riguardare bacini di ambito molto estesi, fatte salve le aree metropolitane. L'idea di un bacino unico regionale affidato ad un'unica azienda produrrebbe di default la razionalizzazione dei servizi in sovrapposizione e una migliore distribuzione dell'offerta rispetto all'intera giornata. E' evidente, inoltre, che l'azienda integrata che sviluppi servizi sia su gomma che ferroviari, rappresenterebbe la condizione ideale per massimizzare il risultato delle risorse investite. Per questo motivo pensiamo che dovrebbero ricercarsi ovunque associazioni temporanee d'impresa con Trenitalia o altre imprese ferroviarie.

Il disegno di legge Nencini presenta, invece, bacini di traffico da non meno di 350.000 abitanti e permette subappalti fino al 30% del servizio affidato. Uno scenario che se non la aumenta, mantiene la frammentazione e il nanismo. Dissentiamo da questa impostazione.

Per quanto ci riguarda dovrebbero essere incentivate le aggregazioni delle aziende esistenti, ad iniziare da quelle pubbliche e non far sì che ci sia la spinta ad ulteriori frammentazioni.

Siamo, invece d'accordo sull'introduzione dei costi standard ma vogliamo discutere di quali siano i parametri, le compensazioni e la temporizzazione della loro introduzione.

Le risorse

Da almeno sette anni ci dibattiamo in una situazione molto controversa circa il mancato rinnovo del Contratto Nazionale di lavoro, ma l'impresa ancor più ardua è stata quella di individuare, a parità di servizio erogato, quante risorse servivano per il tpl in Italia. Ci vollero diverse riunioni due anni fa al Governo e alle Regioni per fare il conto. Successe ai tempi del Governo Monti, con un tavolo affidato al Vice Ministro del Lavoro Martone, con il Vice Ministro dei trasporti Ciaccia, unitamente alle Regioni e al Ministero dell'Economia per stabilire che le risorse necessarie ammontavano a 6,5 miliardi di euro. Ricordiamo la contrarietà delle Regioni all'istituzione del Fondo Unico nazionale per il t.p.l. ma era l'unico modo per dare una certezza di risorse al settore, visto quello che era successo in precedenza ai fondi derivanti dall'accisa sul gasolio da autotrazione non erogati alle aziende del settore. Purtroppo la somma sfiorò "solo" i 5 miliardi con un deficit di 1,5 miliardi rispetto a quanto era stato perimetrato.

Quanto si può risparmiare di quei 6,5 miliardi? Quanto mettono le Regioni di risorse proprie per sostenere il servizio? Quanto si può razionalizzare?

In questi interrogativi c'è tutto il problema con il quale ci si deve confrontare partendo dall'ultimo. Quanto si può razionalizzare? Intendendo per questo quanto spreco si può evitare.

Ma prima ancora manca nel dibattito sul t.p.l. una domanda che, secondo noi, dovrebbe essere la prima da porsi: quanti viaggiatori possiamo trasportare in più? Si appropria sempre con le forbici ma quasi mai pensando all'aumento del load factor, intendendo per esso l'aumento degli introiti e non solo le persone a bordo, visto che si parla di evasione tariffaria per circa 400 milioni di euro l'anno...

Occupazione e reddito dei lavoratori

Il Fondo Unico nazionale del t.p.l., costituito proprio per dare certezza di risorse al settore, sfiora i 5 miliardi e si sente dire che lo si vuol ridurre di 1 miliardo. E' evidente che, com'è normale per qualunque impresa, non si può far nessun ragionamento d'impostazione industriale e di investimento se non si sa quali sono le risorse a disposizione e quale certezza si ha di essi. Così come ritengo che un'ulteriore, sensibile, diminuzione delle risorse sarebbe una cosa pesantissima da sopportare, tanto da mettere in ginocchio tutte le aziende italiane.

E' evidente che ciò comporterebbe l'impossibilità a chiudere, finalmente, la trattativa per il rinnovo contrattuale, che attendiamo da sette anni, oltre che una nuova ondata di problematica occupazionali proprio nel mentre stiamo faticosamente cercando di risolvere nelle aziende quello che ha determinato la sforbiciata precedente. Come Sindacato, mentre tutti si lamentano, facciamo presente che abbiamo dovuto registrare un calo dell'oc-

cupazione, diversa da Regione a Regione ma comunque presente in modo. Praticamente ovunque si è messo mano alla contrattazione aziendale e questo ha fatto sì che si siano registrati significativi aumenti della produttività. Ma non è la sola produttività aziendale che può risolvere un problema così complesso. Per farlo ci vuole un aumento della produttività di sistema.

Per farlo occorre che ci sia la volontà politica che i cittadini preferiscano il servizio di trasporto pubblico all'auto propria. Impresa ciclopica ma non impossibile.

Alcune proposte

Secondo noi, per dare più produttività e attrattività al t.p.l. servirebbero alcune azioni chiare e mirate per trasformare il settore, come si diceva pocanzi, da un sistema assistenziale ad uno industriale. Prima di tutto incentivando le aggregazioni aziendali.

Questo produrrebbe certamente un esubero nei settori amministrativi. Per questo motivo crediamo che occorra ricorrere al Fondo di Solidarietà per la tutela del reddito dei lavoratori del trasporto pubblico recentemente sdoganato dal Ministero del Lavoro.

E' evidente che la dotazione del Fondo oggi è inesistente, così come è evidente che non si può certo aspettare che il Fondo raccolga le cifre necessarie.

Occorre quindi che per il personale di esercizio si usi, dove serve, la leva del blocco del turn over mentre per gli amministrativi si usino le risorse del Fondo di solidarietà.

Non essendoci risorse oggi il Governo deve stanziarle. Per esempio si sono stanziati 10 anni a 100 milioni l'anno per il rinnovo del parco mezzi. Basta fare 9 anni o 8, iniziando dal prossimo anno e stanziare le risorse di una o due annualità per sostenere la riforma. Pragmaticamente.

Non voglio pensare che la soluzione sia la Naspi del Jobs Act, perché è evidente che se ciò fosse, il livello di conflittualità aumenterebbe esponenzialmente.

Un altro suggerimento lo vogliamo presentare circa il controllo che le istituzioni possono fare per consuntivare le percorrenze effettivamente effettuate dalle aziende.

Crediamo che il controllo satellitare con un piccolo software che sommi i chilometri percorsi possa essere, oltre che economico, molto utile per razionalizzare la spesa.

Non credo che molte istituzioni ne siano dotate.

Il decreto legislativo 422/1997 non era sbagliato, di sbagliato c'è solo che si basava su un concetto portante: la programmazione dei servizi da parte delle Regioni. Evidentemente non tutte sono

in grado di farlo efficacemente.

Altro suggerimento, del quale non troviamo traccia sul disegno di legge Nencini, è un sistema che schermi, per il periodo di contratto sottoscritto, l'amministratore delegato di un'azienda pubblica dalla proprietà. Non si può fare impresa se, ad ogni stormire di fronda, il Sindaco cambia i vertici della municipalizzata.

Quindi riassumendo le questioni principali il settore va reso più efficiente, per questo più attraente, tramite:

- gare su bacini geografici molto ampi (per favorire che l'aggregatorio razionalizzi le sovrapposizioni e cerchi l'integrazione modale);
- incentivazione, o si obblighino nei fatti, le mille e cento aziende a consorziarsi/aggregarsi/fondersi, favorendo così la situazione di cui sopra;
- sostegno della riorganizzazione del settore stanziando risorse dall'acquisto di autobus alla dotazione, per una o due annualità, di risorse equivalenti per dare al Fondo di solidarietà la possibilità di operare da subito. Gestendo così le riorganizzazioni aziendali;
- introduzione di controlli satellitari di tutti i mezzi delle aziende che erogano servizi sovvenzionati, in modo da verificare che il servizio venga effettivamente effettuato e che si paghino solo i servizi effettivamente svolti.

Infine, che siano presenti nei bandi di gara, laddove queste si svolgano, chiare indicazioni per i subentranti alla clausola sociale (mantenimento dell'occupazione esistente) e contrattuale (mantenimento delle condizioni lavorative e remunerative esistenti).

Personalmente credo che le gare sarebbero anche non necessarie se si introducono i costi standard e si doti il settore di elementi quali quelli suggeriti sopra.

Altri settori pubblici si sono riorganizzati in modo serio e funzionano, come hanno insegnato i casi dei Poste Italiane, di Enel e delle Ferrovie dello Stato.

C'è però in questo settore un forte elemento di diversità e, credo, di debolezza più che di forza. I soggetti coinvolti sono 21 Regioni, ognuna con la sua idea, ognuna con i suoi problemi, alcune virtuose, alcune sprecone, molte nel mezzo.

Una riflessione in tal senso su come dare un'univocità di comportamento, in tempi di riforme del Titolo V della Costituzione, andrebbe fatta.

In evidenza

Cosa cambia grazie al Fondo di solidarietà del tpl

Il Segretario nazionale Michele Imperio illustra l'importanza di questo istituto a difesa dei lavoratori del settore



Dopo "appena" un anno ed otto mesi dalla sottoscrizione dell'accordo che Filt-Cgil, Fit-Cisl, UilTrasporti, Faisa-Cisal e Ugl Trasporti riuscirono a strappare ad Anav/Asstra, il Ministero del Lavoro ha finalmente decretato l'istituzione del Fondo bilaterale di Solidarietà per il Sostegno del reddito degli autoferrotranvieri. Alla buon ora!

Questo ritardo è una vergogna. Il settore del trasporto pubblico locale aveva bisogno "come il pane" che partisse il Fondo: con la metà delle aziende alla canna del gas sull'intero territorio nazionale, con il diffuso ricorso a cassa integrazione in de-

roga, contratti di solidarietà, disdetta degli accordi aziendali e chi più ne ha più ne metta, le organizzazioni sindacali e quelle datoriali avevano sotterrato l'ascia di guerra e avviato un confronto responsabile e serrato per rendere disponibile uno strumento prezioso (peraltro disposto dalla legge 92/2012, la cosiddetta "Fornero") per le aziende e, soprattutto, per i lavoratori. L'8 luglio del 2013, nonostante si fosse nel sesto anno di inutili tentativi di rinnovare il contratto nazionale, nonostante le relazioni sindacali fossero ai livelli di minimo storico, si giunse alla sottoscri-

zione dell'accordo, non senza fatica.

Nei mesi precedenti, il confronto sindacale si era sviluppato nella sede del Ministero del Lavoro, con la mediazione del Viceministro Michel Martone. La sollecitazione più pressante che le organizzazioni sindacali avevano costantemente rivolto al Governo era proprio il reperimento di fondi per il cosiddetto "start up", ovvero per dotare il Fondo di una liquidità finanziaria adeguata per renderlo subito fruibile e non dover aspettare mesi, anni, perché riuscisse a svolgere la funzione di sostegno al reddito e di motore per le politiche attive del lavoro in un settore in piena crisi, che ne aveva bisogno subito.

Nonostante l'impegno, Martone non riuscì a trovare risorse, così capimmo che dovevamo sbrigarcela da soli; facemmo quindi l'accordo e tentammo di convincere le aziende ad accantonare da subito le quote (anche quelle dei lavoratori, naturalmente) affinché, nei mesi che sarebbero passati per le procedure di approvazione, si potesse mettere da parte il classico "gruzzolo". Anav/Asstra non furono disponibili a iniziare i versamenti dal mese successivo (agosto 2013), ma nell'accordo riuscimmo a concordare la data del 1 gennaio 2014 per iniziare l'accantonamento.

Ebbene: il Ministero del Lavoro, non solo ci ha fatto perdere un anno e otto mesi, ma l'unica cosa che ha eliminato dal nostro accordo è stata proprio la possibilità di iniziare a mettere da parte le risorse.

Pare che la "legge" non lo consenta: questo conferma che, nel nostro Paese, ci sono anche leggi ottuse! E se proprio la legge non poteva essere "aggirata" (a fin di bene, è ovvio), allora i burocrati del Ministero potevano fare più in fretta, visto e considerato che gli unici due settori che hanno diligentemente presentato la richiesta di approvazione sono stati il Tpl e gli Artigiani. Insomma: non è che ci fosse proprio da ammazzarsi di lavoro!

Alla fine della fiera, il risultato è che potevamo avere, a questo punto, un Fondo con una dotazione di circa 20 milioni di euro ed invece non c'è ancora il becco di un quattrino e ci vorrà molto, ma molto tempo per poter soddisfare una domanda che è già elevatissima.

Come detto innanzi, il Fondo rappresenta una delle opzioni indicate dalla legge Fornero, la quale indicava la possibilità di istituire tale strumento da parte delle categorie professionali attraverso accordi bilaterali; in mancanza, la contribuzione prevista obbligatoriamente sarebbe stata versata all'Inps nel fondo residuale. Quindi le parti sociali che rappresentano gli autoferrotranvieri (poco imitate dalle altre categorie) hanno avuto il merito di essere riuscite a capitalizzare al meglio il contributo che lavoratori ed aziende avrebbero dovuto comunque versare, confezionando un ente in grado di fornire prestazioni ben al di sopra di quelle che avrebbe potuto assicurare l'Inps.

Il Fondo testé costituito, infatti, interverrà per sostenere il reddito dei lavoratori con un assegno pari all'80% della retribuzione previdenziale, fino a un massimo di dodici mesi, in caso di temporanea sospensione del rapporto di lavoro (ex cassa integrazione in deroga) e integrando i trattamenti Naspi in caso di cessazione (ex indennità di mobilità/disoccupazione), e promuoverà politiche attive del lavoro con il contributo allo svolgimento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale del personale eventualmente in esubero, tramite Fondi interprofessionali, anche in concorso con

i Fondi nazionali o dell'Unione europea, stipulando apposite convenzioni con il Fondo Interprofessionale al quale aderiscono i datori di lavoro per individuare le risorse.

Quest'ultimo aspetto rappresenta un fatto molto importante poiché apre la strada a una maggiore consapevolezza dei nostri dirigenti territoriali e aziendali sul tema della formazione: fino ad oggi - diciamoci la verità - salvo poche eccezioni, solitamente siamo stati chiamati dalle aziende ad apporre la firma su progetti che avevano il solo scopo di accedere ai finanziamenti dei Fondi interprofessionali per pagare qualche docenza e qualche tutoraggio. Adesso la portata è ben più alta: si tratta di cooperare per salvare davvero il lavoro, per riqualificare al fine di ridare slancio ai fattori di produzione restituendo dignità e sicurezza occupazionale ai lavoratori. È un'occasione da non lasciarsi sfuggire.

Altra prestazione prevista dal Fondo è l'assegno straordinario per il sostegno del reddito di lavoratori che matureranno i requisiti di pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi/5 anni, a seguito di accordi sindacali aziendali che prevedano tali assegni per favorire processi di esodo anticipato.

Il Fondo di solidarietà sarà interamente autofinanziato, con lo 0,50% della retribuzione previdenziale ripartito fra lavoratori (1/3) e aziende (2/3); ad esempio, per un reddito di circa 30mila euro il totale della contribuzione annua ammonterà a 150 euro ovvero 50 per i lavoratori e 100 per i datori di lavoro. A carico delle aziende sono inoltre previsti altri livelli di contribuzione, in relazione alle prestazioni alle quali accederanno, oltre ai versamenti previdenziali in forme e modalità differenziate a seconda che il Fondo eroghi l'assegno ordinario, l'integrazione alla Naspi o assegno straordinario.

Le procedure per l'accesso alle prestazioni del Fondo prevedono sempre il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali; in

caso di situazioni oggettive di crisi aziendali che rendano inevitabile e indifferibile il ricorso a sospensioni o contrazioni temporanee dell'attività produttiva, il confronto sindacale sarà snello e veloce, prevedendo una fase informativa e un esame congiunto. Per le altre situazioni occorrerà l'accordo sindacale, senza il quale il Fondo non potrà essere attivato.

Il Fondo sarà gestito da un Comitato amministratore composto da dieci esperti (cinque di parte sindacale, cinque di parte datoriale) e due funzionari appartenenti, rispettivamente, al Ministero del Lavoro e al Ministero dell'Economia e delle Finanze; per i componenti non è previsto alcun compenso.

Compiti del Comitato amministratore saranno la redazione dei bilanci annuali, la deliberazione delle prestazioni, la vigilanza sul regolare afflusso dei contributi, l'elaborazione di proposte di modifica della contribuzione e altri compiti previsti dalla legge.

Questi sono i punti salienti che descrivono la prima, vera, esperienza di bilateralità nel Tpl, a parte il fondo di previdenza integrativa Priamo. Per un'informativa più articolata rimandiamo agli approfondimenti che saranno svolti nei territori, per i quali la struttura nazionale ha offerto la più ampia disponibilità di partecipazione.

In evidenza

La cooperazione e il Tavolo della Legalità: il tempo delle scelte

Pasquale Paniccia, Segretario nazionale della Fit-Cisl, fa il punto su un settore travolto dall'illegalità

Si stanno vivendo momenti difficili nel mondo della cooperazione. Ma per comprendere l'attuale situazione è necessario percorrere brevemente le tappe che hanno portato a questa condizione di crisi economico-sociale che investe l'anello più debole di questa catena, gli uomini e le donne del mondo cooperativo con le loro più disparate forme di rapporto di lavoro.

Negli ultimi decenni il mondo della logistica ha subito profonde e strutturali trasformazioni che hanno frammentato nel tempo le filiere produttive e che evidenziano una crescita importante del sistema cooperativo; ci troviamo di fronte a una popolazione con pochi lavoratori dipendenti diretti e una grande presenza di lavoratori indiretti con tipologie contrattuali che vanno dai soci subordinati ai lavoratori a progetto, alle partite Iva e così via. Una giungla vera e propria.

Ma entriamo nel cuore del problema e capiamo cosa è successo.

La cooperazione diventa protagonista nei servizi in appalto alle imprese di trasporto e di logistica a cavallo degli anni '80/'90, si sviluppa e si consolida a seguito dell'evoluzione dei processi di terziarizzazione ed esternalizzazioni da parte dei vettori del trasporto, con il fine di intervenire sulla riduzione dei costi di produzione.

Le imprese cooperative in quegli anni erano regolate dalla legge 602/70, la quale definiva che i rapporti di lavoro erano regolati dall'assemblea dei soci senza alcun vincolo di applicazione contrattuale e istituiva agevolazioni contributive rispetto all'uso del salario convenzionale come imponibile dichiarabile presso l'Inps. Questi

due fondamentali "sostegni" permisero al mondo cooperativo di assumere un ruolo da protagonista, intervenendo in tutte le operazioni di outsourcing, sostenute da un costo del lavoro sicuramente inferiore ai lavoratori diretti delle imprese committenti: una vera distorsione del mercato autorizzata per legge ai danni delle altre imprese del settore.

La situazione variò nel 2001 con il decreto legislativo n. 423, che imponeva, a partire dal 1 gennaio 2007, l'equiparazione della contribuzione previdenziale e assistenziale dei soci lavoratori delle cooperative in oggetto a quelle dei lavoratori dipendenti da imprese; inoltre, con l'introduzione della legge 142/01 come modificata dall'art. 9 della legge 30/03, si obbligavano le cooperative a modificare la struttura dei propri regolamenti interni al fine di inserire il contratto collettivo nazionale applicabile; altresì la stessa legge abrogava gli sgravi contributivi allineando gradualmente gli imponibili contributivi alle imprese classiche.

Una rivoluzione per questo mondo, che costrinse le cooperative a individuare un contratto collettivo nazionale di riferimento rispetto all'attività merceologica prevalente che, nel caso specifico, non poteva che essere il contratto della Logistica, Trasporto Merci e Spedizione.

Questa scelta determinò sin da subito un cospicuo incremento del costo del lavoro



con una crisi strutturale per tutta l'area, con gravi conseguenze occupazionali e di operatività rispetto ai servizi appaltati dai vettori del trasporto. Situazione quest'ultima che indusse responsabilmente le Associazioni delle cooperative e le Federazioni dei trasporti nel mese di giugno 2002 a convenire su un Protocollo attuativo che regolava un graduale allineamento all'applicazione del ccnl, protocollo che divenne fondamentale per il futuro della cooperazione nel trasporto. Le cooperative, a seguito di ciò, applicarono i minimi contrattuali ai propri lavoratori a decorrere da gennaio 2003, con graduale retribuzione degli istituti differiti dal mese di gennaio 2004, gradualità continuamente dilazionata da altri protocolli attuativi succedutesi negli anni, sino a terminarsi con la definitiva confluenza nel ccnl di settore avvenuta nel gennaio del 2011.

Aver posticipato oltre il 2007 il processo di gradualità ha creato le condizioni, per le committenze, di affrontare gli affidamenti degli appalti con continui ribassi, in un mercato privo di regole, con concorrenza sleale tra le imprese con ricorrenti dumping contrattuali e sociali. Concorrenza che si caratterizza purtroppo anche attraverso forme d'illegalità, con ricorrenti evasioni ed elusioni fiscali e previdenziali, con mancate applicazioni contrattuali e con esteso utilizzo di contratti cosiddetti pirata.

Proprio per contrastare queste pratiche scorrette e spesso illegali, le organizzazioni sindacali nel febbraio del 2014 al primo incontro al Ministero del Lavoro sul Tavolo della Legalità, insieme alle Associazioni datoriali Confetra e Fedit e al Sottosegretario Carlo Dell'Aringa, hanno firmato il cosiddetto "Accordo sulle Ribalte" (magazzini della logistica); nella stessa sede, pur essendo presenti le tre Centrali cooperative che non erano parte integrante dell'accordo, abbiamo ribadito al Sottosegretario che le stesse non avevano ancora firmato il rinnovo contrattuale del 1 agosto 2013.

È stato impiegato quasi un anno di trattativa per arrivare a questo accordo; l'abbiamo raggiunto perché ci abbiamo creduto, perché nei nostri pensieri questo era il primo passo contro la degenerazione della filiera degli appalti e dei subappalti, perché solo attraverso le internalizzazioni e le stabilizzazioni del lavoro precario si possono salvaguardare i diritti e le tutele dei lavoratori.

Purtroppo, dopo un anno, dobbiamo constatare che il numero degli accordi aziendali che hanno recepito quello nazionale sono soltanto cinque, di cui due a rischio di revoca; evidentemente le committenze non sono in grado di mantenere gli impegni assunti e la loro incertezza ha dato spazio ai sindacati autonomi di base che hanno aumentato la loro rappresentanza all'interno dei magazzini della logistica.

Questo terreno fertile per i sindacati autonomi di base è stato creato da committenze deboli e incoerenti, che con i sindacati responsabili come quelli confe-

derali trovano sempre argomentazioni di tutti i generi per non risolvere i problemi creati dalle cooperative che non ottemperano al pagamento del ccnl, mentre con i sindacati autonomi di base che occupano i magazzini senza alcuna regola alla fine trovano sempre le giuste soluzioni e danno loro anche qualcosa in più di quello che prevede il contratto. È ovvio che, se la committenza non paga regolarmente le tariffe, la cooperativa non applica il ccnl, ma è anche vero che, se la cooperativa riceve il pagamento regolare della tariffa e non paga ugualmente i suoi soci o i suoi dipendenti, noi come organizzazioni sindacali dobbiamo trovare le opportune soluzioni per intervenire in entrambi i casi: non possiamo girarci dall'altra parte.

A settembre 2014, nel secondo incontro tra le parti con il Ministero del Lavoro, è stato preso un impegno politico per costituire un gruppo di lavoro fra tre Ministeri (Lavoro, Sviluppo economico e Interni) e l'avvio delle attività ispettive da predisporre a livello nazionale, principalmente nelle zone considerate più a rischio di illegalità. Da parte delle organizzazioni sindacali è stata ribadita l'insostenibilità delle condizioni in cui viene governato questo settore, sottolineando la necessità di far rispettare le regole anche ai sindacati autonomi di base da parte del Ministero degli Interni e sollecitando le associazioni cooperative alla firma del ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizione del 1 agosto 2013, nel più breve tempo possibile.

A febbraio 2015, dopo il terzo incontro al Ministero del Lavoro, abbiamo ribadito che, per una qualificata presenza delle imprese appaltatrici, serve stipulare contratti di appalto in conformità con le tabelle del costo del lavoro, nel rigoroso rispetto delle normative sui salari previste dal contratto; in modo particolare abbiamo evidenziato come le committenze ricorrono sistematicamente ad appalti al massimo ribasso, affidandoli molto spesso a società cooperative spurie che ad oggi non applicano il ccnl di settore: per questa ragione risulta ancor più grave la mancata sottoscrizione dello stesso da parte delle associazioni cooperative.

Pertanto è necessaria una profonda riflessione rispetto al ruolo e modello sindacale da adottare in un settore così complesso; per un'ottica futura occorrono sempre più dirigenti sindacali con conoscenze, competenze e una grande passione per un impegno così difficile, per assumere sempre maggiore ruolo in quest'area contrattuale.

Partendo da quello che oggi è il nostro impegno e la volontà di affrontare le criticità in maniera responsabile, senza andare dietro ai sindacati autonomi di base, possiamo riprenderci lo spazio che abbiamo perso all'interno di questa area contrattuale, lo dico a me stesso per primo: dobbiamo fare semplicemente il nostro lavoro di sindacalisti, andare in tutte le aziende committenti e verificare se è la committenza a non pagare la tariffa o è la cooperativa che viene pagata regolarmente ma non paga i propri soci/dipendenti; in tutti e due i casi si devono assumere le azioni conseguenti (lo sciopero all'interno dei magazzini se è colpa della committenza; la rescissione del contratto di appalto, da parte della committenza, se invece la colpa è della cooperativa in quanto inadempiente all'applicazione contrattuale). Sappiamo bene quali sono le reazioni quando si fanno queste verifiche, ma sono convinto che è la strada più giusta e praticabile per un sindacalista che vuole essere determinato ad affrontare queste criticità.

Ribadisco, il problema non è solo quello di risolvere le difficoltà contrattuali, ma è soprattutto quello di carattere sociale: queste lavoratrici e lavoratori subiscono di tutto; non facciamogli mancare il nostro impegno, la nostra presenza, la nostra disponibilità ad ascoltarli ed aiutarli.

Nel contempo cominciamo a pensare, alla prossima piattaforma per il rinnovo del ccnl (entro giugno 2015), a come invertire i processi di esternalizzazione nelle attività della logistica, nei magazzini, nella distribuzione. Il prossimo contratto deve essere lo strumento efficace per dare una svolta epocale a questo settore. Questo è il nostro obiettivo; questa è la nostra missione. Sono certo che, se lo spirito con cui l'affronteremo è questo, allora ce la faremo.

Mobilità ferroviaria

Quale futuro per il trasporto merci in Fsi?

Gaetano Riccio, Coordinatore nazionale Fit, fa il punto su un settore strategico che necessita di un vero rilancio

Il tema del trasporto delle merci su rotaia è stato affrontato sempre in maniera superficiale e non è mai stato concretamente al centro della politica dei trasporti nel nostro Paese.

In Italia il trasporto ferroviario delle merci rappresenta una quota di traffico minoritaria rispetto alle altre modalità: si stima che esso raggiunga un valore del 6%. Anche in questo campo purtroppo il nostro Paese rappresenta il fanalino di coda dell'Europa, dove il comparto ferroviario delle merci si attesta a una quota che varia tra il 12% e il 18% e in alcuni paesi "virtuosi" come l'Austria addirittura supera il 30%.

Molte analisi e studi svolti di recente evidenziano i costi economici del trasporto pesante su gomma, come incidentalità e usura delle strade, messi in relazione a quelli ambientali, cioè ai costi a carico della collettività e relativi a inquinamento acustico e atmosferico in termini di emissioni di CO₂ e di NO_x e confrontati con gli stessi risultati ottenuti se le merci fossero trasportate attraverso il sistema ferroviario.

Il volume del trasporto annuo su gomma produce così costi esterni e ambientali (definiti secondo i parametri fissati dalla Ue) pari a circa 5,79 miliardi di euro. Se questo volume viaggiasse in toto via ferrovia, produrrebbe invece costi esterni per un valore di 2,48 miliardi di euro, con un risparmio ambientale pari al 57%.

Gli analisti sottolineano che se si puntasse su rotaia e sui relativi scambi intermodali potenzialmente attivabili anche per percorrenze superiori alla media nazionale



(che si aggira intorno ai 150 km), "l'abbattimento dei costi risulterebbe pari al 75% del differenziale costi esterni strada/ferrovia per i volumi del trasportato annuo con percorrenza media pari a 381,1 km, ed al 35% per i volumi del trasportato strada complessivo annuo" (fonte: Ministero dell'Ambiente).

Perché questo ancora non accade? Si tratta di un paradosso se si considera l'indiscutibile sostenibilità ambientale del trasporto merci su rotaia, ma è ovvio che ciò è certamente dovuto anche e soprattutto alla "pressione" esercitata da parte delle aziende autotrasportatrici, che ha impedito di avviare una concreta trasformazione del settore.

Dal lato del trasporto merci ferroviario, invece, l'offerta di servizi ha conosciuto, nel corso della crisi, un tracollo di quasi il 40%, da 71 a 43 milioni di treni km nel periodo 2008-2012 (fonte: Ufficio per la Regolazione dei Servizi ferroviari, Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti).

Le stesse scelte compiute in questi anni dal gruppo Fsi sono state quelle di concentrare le risorse nel settore più redditizio dell'Alta Velocità, anche per la presenza, caso unico in Europa, di un'impresa concorrente nel settore. Trenitalia è così passata da una offerta di 63 milioni di treni km nel 2008 a una di 28,7 nel 2013, con una riduzione complessiva della produzione di 34,3 milioni di treni km. Si tratta di un taglio dei servizi del 54%, maggiore di 14% punti percentuali rispetto alla riduzione complessiva dell'offerta registrata nel settore.

Di certo quella che è mancata in questi anni nel nostro paese è stata una vera politica della logistica e del cargo ferroviario: in un settore chiave come quello delle merci le strategie devono essere fatte dal Ministero e non dai capi delle aziende. Vanno fatte scelte programmatiche per l'armonizzazione e razionalizzazione degli incentivi ferro/gomma messi finora in campo. Non è possibile che politiche di incentivi come quelle del "ferro bonus"

siano state completamente eliminate e si siano fatte solo per un anno.

In questo settore è fondamentale l'orientamento della domanda, in quanto il cliente deve trovare le necessarie convenienze per scegliere di trasportare merci via ferrovia, così come avviene nel mondo del trasporto su gomma. Gli interventi in favore di una riduzione dei costi di produzione del trasporto merci su ferrovie, per renderlo più competitivo, si fanno anche con una seria politica di investimenti relativi all'efficienza della rete, in termini di carico, lunghezza massima dei treni (moduli) e del limite della sagoma. In questo senso gli elementi del piano industriale di Fsi sullo sviluppo della rete sono più che positivi, in quanto nell'arco di piano, cioè entro il 2017, sarà possibile a convogli con profilo P/C 80 e modulo fra 650 e 750 metri di viaggiare da Gioia Tauro al Brennero senza interruzioni.

Anche le varie aziende del settore devono fare fronte comune come avvenuto lo scorso anno in occasione della conversione in legge del decreto sulla Competitività che, alla fine, all'articolo 29 ha escluso anche il trasporto merci dagli aumenti dei costi di energia per la trazione. In questo settore la concorrenza vera è con il trasporto su gomma, per cui la politica deve indicare le necessarie linee di demarcazione, come avvenuto in altri paesi europei come Austria e Svizzera.

Come Fit-Cisl abbiamo sempre sostenuto che il problema non è tra l'incumbent e le altre imprese ferroviarie, anzi un incumbent forte rende il sistema forte. Insomma, pur nel quadro critico dell'attuale situazione economica caratterizzata da una fase recessiva, occorre sviluppare le potenzialità del settore accompagnandole con proposte operative e collaborative per creare, in linea con le esigenze del mercato, i presupposti per una nuova offerta di servizi fondata sull'intermodalità.

La situazione attuale del trasporto merci

Nel nostro Paese, senza un'inversione di

tendenza da parte di Fsi, c'è già chi è pronto a trarre beneficio dalla ripresa economica europea e sono proprio i concorrenti continentali che si sono attrezzati per produrre "in proprio" le distanze sui 150 km fino ai 300 km di trazione, completando in Italia le rotte internazionali. I principali gruppi sono costituiti dai tedeschi delle Db, dai francesi di SnCF, dagli austriaci di Rca e dagli svizzeri di Sbb. A questi gruppi fanno riferimento le aziende che si contendono il mercato: Captrain Italia, che è controllata da SnCF Geodis, le tre imprese collegate a Db Schenker (NordCargo, Railion Italia e la partecipata Rtc), Rail Cargo Italia, che è controllata da Rail Cargo Austria, e Sbb Cargo Italia, controllata da Sbb Cargo International.

In merito al gruppo Fsi, la grande scommessa del piano industriale, già annunciata nel marzo dello scorso anno dall'allora Amministratore delegato Mauro Moretti, è proprio quella di mettere sotto un'unica regia tutte le società che si occupano di merci e logistica. A tal fine, Fsi ha disposto l'istituzione di un team intersocietario con lo scopo di "realizzare il progetto di creazione di un Polo delle Merci, come previsto dal Piano d'Impresa, che consenta il riposizionamento del Gruppo nel segmento del trasporto merci ferroviario e della logistica, sia a livello nazionale che europeo, e viene istituito un Team intersocietario con l'obiettivo di predisporre il relativo Piano Pluriennale" come riportato sul sito del gruppo "linea diretta".

Di questo team fanno parte i rappresentanti delle diverse società del gruppo che si occupano di merci e logistica, vale a dire Fs Logistica, Divisione Cargo Trenitalia, Tx Logistik, Cemat, Serfer, Terminali Italia. Il team riferirà sulle proposte direttamente a un gruppo ristretto al cui interno figurano sia l'Amministratore delegato del gruppo che quello di Trenitalia.

Lo stesso Amministratore delegato del gruppo Fsi Michele Elia, nel corso dell'ultimo incontro tenuto con le organizzazioni sindacali, ci ha annunciato la costituzione del team specifico sul trasporto merci e ci ha riferito che entro un mese ci avrebbe il-

lustrato il relativo progetto. Il mese è già passato e probabilmente ne passerà anche un altro. Dalle stesse slides relative al piano d'impresa pubblicate sul sito del gruppo si possono dedurre le possibili strategie aziendali nel settore delle merci. A questo proposito, abbiamo verificato che la specializzazione per corridoi ha come conseguenza la creazione di una produzione "long haul nord-sud" che copre da un lato la linea adriatica fino alla Puglia e dall'altro la dorsale arrivando fino alla Sicilia. Vi è poi una "long haul est-ovest" e, infine, una produzione "short haul" che copre i collegamenti a corto raggio all'interno delle regioni dell'area padana.

Nelle stesse slides vi sono dei riferimenti anche all'organizzazione del lavoro e anticipazioni su ipotesi di modifiche contrattuali rispetto alle normative di lavoro (accade solo per questo settore specifico), che andranno discusse sui tavoli di confronto con il sindacato.

Non vogliamo in questa fase anticipare i nostri giudizi al riguardo, ma vogliamo semplicemente sottolineare che in questi anni, alle tante disponibilità del sindacato a rivedere le norme di utilizzo all'interno del settore merci, non ha fatto seguito alcun serio rilancio dell'attività produttiva da parte di Trenitalia e le ragioni non vanno certamente ricercate solo nella crisi economica che ha interessato il settore.

Adesso ci vengono anticipate nuove richieste di revisione della normativa e su questo aspetto, francamente un po' singolare, aspettiamo di capire fino in fondo tutto il progetto relativo al settore della logistica e delle merci che, se attuato nella prospettiva della creazione di un grande soggetto societario, può rappresentare una grande opportunità produttiva e occupazionale. Vanno verificate, innanzitutto, le garanzie per i lavoratori in ragione dell'effettivo rilancio del settore, in modo da non doverci trovare di fronte all'ennesima richiesta di modifica normativa che non porti a nessun risultato, come già avvenuto in questi anni.

Mobilità ferroviaria

Alcune considerazioni su Rfi

Rete ferroviaria italiana - ma per meglio dire l'intero gruppo Fsi - vive una fase complessa, in modo particolare determinata dal modello di privatizzazione e dagli interventi regolatori, di legge e quant'altro portati avanti dagli enti/istituzioni preposti. Spesso ci chiediamo perché, come Paese, vogliamo importare e replicare solamente modelli o parti di essi di tipo negativo. Purtroppo la cronica mancanza di una politica dei trasporti e industriale non aiuta, ma la perseveranza e le solide argomentazioni sono un bel corroborante.

In attesa di ulteriori sviluppi in merito, vogliamo fare un passaggio su alcune strutture di Rfi oltre a un doveroso aggiornamento sulla questione del progetto di riorganizzazione della Direzione Produzione.

Innanzitutto la tematica della sicurezza: che essa sia "trasversale" e non influenzabile da questioni sindacali dovrebbe essere cosa scontata, ma purtroppo così non è. Come noto, sin dal 2007 è stato dato vita a un Osservatorio sulla Sicurezza e Formazione dentro Rfi che si dovrebbe riunire periodicamente. In tale occasione viene fornito un aggiornamento sui vari progetti che vanno a incrementare il livello di sicurezza, ma vengono anche illustrati i dati riferiti alla formazione: un utile spaccato che, anche alla luce del decreto 04/21012/Ansf, assume ulteriore rilevanza. A titolo di esempio ricordiamo che in più riprese abbiamo sollecitato la rinascita delle scuole professionali o, per meglio dire, il dar vita a un meccanismo strutturato e specializzato, anche in consi-

derazione della sempre più spiccata specializzazione. Proponiamo questo per far fare un ulteriore salto di qualità, anche se molto fin qui è stato fatto.

Detto ciò, ad oggi, nonostante impegni delle parti e sollecitazioni in tal senso, non abbiamo notizie di incontri dell'Osservatorio sulla Sicurezza e Formazione, quindi siamo in assenza di dati sulla formazione, in particolar modo quella inerente alle Disposizioni di Esercizio, e non abbiamo notizie sui principali progetti in tema di sicurezza. Ci riferiamo alla scaletta per salire sull'imperiale dei locomotori, sul rilevatore di tensione, sull'implementazione dei dispositivi Atws e sull'estensione ad altre Dtp del modello di sensibilizzazione su salute e sicurezza predisposto dall'Università La Sapienza di Roma e che nella Dtp di Ancona ha dato buoni risultati. Preso atto di ciò, ci dovremo rivolgere ad altri interlocutori? Sinceramente non capiamo l'ostinazione della Società a non voler convocare l'incontro.

Durante gli incontri sul progetto di riorganizzazione, abbiamo evidenziato la necessità e chiesto di fare un focus su alcune strutture di Rfi. In particolare su: Officine nazionali; struttura "Servizi per i rotabili e per la diagnostica"; Direzione tecnica e Sanitario. Inoltre è giusto fare un passaggio anche su Sicurezza di Rete (SdR), una struttura nata quale soggetto unico responsabile del Sgs di Rfi, la quale assicura l'attuazione del Sistema integrato di Gestione della Sicurezza. Ebbene SdR corre seri rischi di essere ridimensionata, senza che siano venute meno le ragioni per cui

è nata; inoltre ci incuriosisce sapere quale modello organizzativo è ipotizzato e chi assumerà il ruolo di interfaccia con Ansf nei territori.

Detto ciò, sul progetto di riorganizzazione siamo in una fase in cui - complice anche il fatto che si sono accavallate questioni rilevanti come il progetto di privatizzazione - il meccanismo è rallentato, tenendo conto che servirà un passaggio con l'Amministratore delegato del gruppo Fsi per avere un quadro esauriente dell'insieme oltre a un indicazione precisa sulla quantità, sulla tempistica e sui criteri che presidono il meccanismo delle assunzioni, come esplicitamente ed ufficialmente richiesto dalla Fit-Cisl.

Sulla riorganizzazione ribadiamo quanto più volte detto: il fulcro deve essere l'attuale impianto, vanno previste precise garanzie per tutto il personale coinvolto dal progetto, giurisdizioni delle Um realistiche, evidenza di compiti e responsabilità, (ex CO 190), evidenza dell'organizzazione delle singole strutture, anche non di esercizio. Questo per quanto riguarda la Manutenzione Infrastrutture.

Sulla Circolazione, atteso che riteniamo fuori luogo confrontarsi sull'ipotesi di demansionamento delle posizioni di livello Q2 di alcune stazioni, le restanti questioni potranno eventualmente essere affrontate successivamente, ma partendo dall'assunto che sta avanzando l'urgente necessità di nuove immissioni di personale.

Mobilità ferroviaria

Ansferi e riordino normativo, tra vecchie e nuove questioni

Dispiace dover ammettere di aver visto giusto, ma le nostre previsioni sullo scenario post decreto 04/2012/Ansferi purtroppo si sono verificate. Il decreto è meglio conosciuto come Riordino normativo, anche se è una definizione impropria, in quanto tale decreto ha una portata molto più vasta e in pratica ridisegna i principi della regolamentazione ferroviaria: i suoi effetti reali si vedranno sul lungo periodo. La questione - e non ci stancheremo mai di ripeterlo - riguarda tutto il personale che svolge attività di sicurezza, di tutti gli operatori ferroviari (Imprese ferroviarie e Gestore Infrastruttura), fermo restando che i compiti e gli ambiti dell'Agenzia nazionale per la Sicurezza ferroviaria sono molteplici e più ampi.

Come dicevamo, durante la fase di interlocuzione con Ansferi prima dell'emanazione del decreto 04/2012/Ansferi, più volte esprimemmo le preoccupazioni derivanti da una frammentazione e che potevano determinare le condizioni affinché si creasse uno scenario di una complessa disomogeneità.

In sostanza, anche se in ottemperanza a direttive europee e quindi non certo rinviabile, il processo di Riordino normativo ha dimostrato le peculiarità e variabili dell'intero sistema. A tal proposito, una delle forti criticità emerse riguarda la complessità della materia, la mancanza di strutture di comprovata esperienza, di azioni tese a ridimensionare quelle esistenti e, di conseguenza, le procedure emanate non risultano conformi né al merito né al metodo e risentono in qualche caso di interpretazioni forzate.

Questo particolare è emerso con tutta evi-

denza anche nell'ultimo incontro con Ansferi, a valle degli incontri che la stessa Agenzia ha avuto con tutti gli operatori ferroviari. Nel corso dell'incontro sono state evidenziate le particolari problematiche emerse a due anni di vigenza del decreto 04/2012/Ansferi e delle azioni intraprese dall'Agenzia. Un altro elemento evidenziato è quello di una proliferazione delle segnalazioni provenienti da una pluralità di soggetti e che a volte riguardano un ambito come quello della sicurezza sul lavoro, che non è di competenza di Ansferi.

Su quest'ultimo punto, da tempo chiediamo di introdurre lo strumento dell'Interpello, come già utilizzato dal Ministero del Welfare: ciò per regolamentare e rendere funzionale un sistema che al momento è dispendioso e non assicura un proficuo ritorno. Siamo fermamente convinti che sia un utile strumento, non comprendiamo le riserve che frenano la sua adozione, ma siamo determinati affinché si concretizzi.

Vogliamo anche sottolineare un altro aspetto che emerge in maniera continuativa ed è quello della formazione, aspetto collegato alla procedura che sovrintende alla predisposizione ed emanazione delle Disposizioni e Prescrizioni di Esercizio e che in qualche caso ha assunto aspetti schizofrenici. Quale certezze possono derivare da un susseguirsi ravvicinato di Disposizioni di Esercizio che intervengono sulla stessa materia? Inoltre da tempo segnaliamo ad Ansferi che gli operatori ferroviari non rispettano compiutamente l'obbligo di coinvolgimento "del personale e dei suoi rappresentanti" in applicazione dei regolamenti europei 1158/2010 e 1169/2010, in fase di predisposizione

delle procedure operative. Ciò dimostra quanto è lungo e arduo il percorso innescato dal Decreto 04/2012/Ansferi.

Altro aspetto su cui serve intervenire riguarda i processi manutentivi, come peraltro rimarcato da Ansferi nella presentazione del Rapporto sulla Sicurezza 2014, da cui emerge la fatica e la lentezza ad adeguarsi al nuovo quadro regolamentare introdotto nel 2012.

Tutti aspetti, come dicevamo all'inizio, che derivano da una frammentazione sistemica del settore, frutto di una precisa impostazione europea, non ben temperata a livello nazionale. Siamo partiti con un unico operatore, a livello nazionale, con compiti anche normativi, e siamo ad oggi con una pluralità di operatori che devono redigere le proprie procedure operative in base ai principi emanati da Ansferi.

Con questo quadro il sistema presenta diverse problematiche su cui è pressoché impossibile fare un'opera di prevenzione efficace, realizzando di fatto un intervento a posteriori, spesso quando le DE o le PE sono vigenti, con tutte le immaginabili incertezze del caso.

Servono azioni non più indifferenti, partendo con l'adeguamento dell'organico di Ansferi ai compiti previsti. Serve che sia reso vigente il sistema sanzionatorio, una bizzarra anomalia tutta italiana che ad oggi non ci sappiamo spiegare. Come Fit-Cisl non ci stancheremo di operare con determinazione affinché l'intero sistema raggiunga un corretto livello di funzionamento.

Massimo Malvisi

*Mobilità ferroviaria***L'Ad faccia chiarezza sulla Manutenzione Rotabili**

La divisione Passeggeri Long Haul è indubbiamente l'articolazione di Trenitalia che nei prossimi mesi sarà interessata da profondi cambiamenti conseguenti all'entrata in esercizio nel segmento Frecciarossa dei nuovi treni Etr 1000 che, oltre ad ampliarla, andranno a modificare la dislocazione e la composizione dell'attuale flotta in funzione di un nuovo modello di offerta.

Come ci è stato comunicato dai rappresentanti aziendali nel corso di recenti riunioni, l'avvio del nuovo servizio commerciale si svilupperà nel corso del 2015 in tre diverse fasi a iniziare dal 14 giugno con i primi otto convogli in circolazione, cui se ne aggiungeranno altri sei al 30 settembre e ulteriori otto al cambio orario invernale del 13 dicembre. L'immissione dei nuovi treni terminerà nel corso del 2017 quando sarà consegnato l'ultimo dei cinquanta treni commissionati.

A fronte di un così imponente ingresso di nuovi mezzi, è residuale la quota di attività manutentiva che sarà eseguita da parte dei ferrovieri, confermando la propensione della divisione di affidare la manutenzione dei rotabili ad altre imprese o direttamente alle aziende costruttrici. Infatti, per i nuovi treni è stato stipulato un contratto di manutenzione globale con il fornitore Ansaldo Breda per un periodo di dieci anni. Le uniche lavorazioni che saranno affidate ai ferrovieri, da svolgere negli impianti di Napoli e Milano, sono quelle della manovra, la tornitura ruote, il controllo non distruttivo con ultrasuoni, nonché le verifiche per la riconsegna dei treni all'esercizio. L'impegno di personale previsto per l'esecuzione di tali operazioni nella prima fase è stato quantificato in ventisette unità, per cui sono state dispo-

ste le assunzioni di diciassette manutentori a Napoli e dieci a Milano.

Anche per le lavorazioni degli Etr 500 non sono previste internalizzazioni. Saranno mantenuti inalterati gli attuali volumi oggi eseguiti dall'impresa costruttrice essendo stata attivata la procedura di gara per la prosecuzione dell'affidamento della manutenzione ciclica da realizzarsi nell'Imc di Napoli.

Per quanto riguarda il prodotto Frecciarogento non sono previste variazioni all'attuale modello di esercizio che vede come impianto unico l'Omav di Roma. Rimangono costanti anche le ore di lavorazioni eseguite internamente, comprese quelle effettuate per conto di Frecciabianca alla flotta degli Etr 460. Nota positiva in quest'ambito sono le dieci assunzioni realizzate a compensazione delle uscite per quiescenza.

Contrariamente alle previsioni del piano industriale non vi saranno sostanziali modifiche all'assetto manutentivo nell'ambito di Frecciabianca in conseguenza della decisione di realizzare una diversa offerta commerciale rispetto a quella programmata. Pertanto l'Imc di Mestre resta l'impianto principale, in cui sono confermate le attività sulle carrozze e sulle locomotive E414, mentre Lecce, dove non sarà più realizzato l'investimento infrastrutturale di oltre 35 milioni di euro che avrebbe trasformato il sito in polo manutentivo di riferimento dell'intera flotta, conserverà la posizione di "impianto satellite".

Condizione problematica è quella che interessa il servizio universale, la struttura della divisione che gestisce il trasporto passeggeri di media e lunga percorrenza

regolato dal contratto di servizio commissionato e finanziato dallo Stato. Essendo il contratto scaduto il 31 dicembre scorso, il servizio si sta svolgendo in regime di proroga che, tra l'altro, al momento non viene ancora formalizzata da parte del committente e, quando ciò avverrà, comunque l'affidamento avrà come termine la fine del corrente anno.

Con un quadro di tale indeterminazione sono stati sospesi gli investimenti previsti nel piano d'impresa per il potenziamento delle cinque officine del reticolo. Sospensione che però non è avvenuta per le esternalizzazioni di manutenzione, giacché si continuano a pubblicare bandi di gara per prorogare le attuali lavorazioni appaltate.

Il perseverare nell'eccessivo ricorso a operatori esterni, che raggiunge picchi fino all'80%, da parte di tutte le strutture per far fronte alle esigenze manutentive non corrisponde agli impegni assunti con il sindacato dall'Amministratore delegato di Trenitalia. Abbiamo richiesto, pertanto, un confronto per chiarire quale siano le reali intenzioni della società sull'intero settore della manutenzione e che questa volta siano presenti al tavolo, oltre all'Ad stesso, tutti i numerosi attori (ben sette) in cui l'attività è suddivisa, in modo da fugare qualsiasi alibi o fraintendimento. Nell'attesa tutte le trattative territoriali vengono sospese.

Speciale Jobs Act

Ambiente, dalle tutele reali alla “monetizzazione crescente”

Il Coordinatore nazionale Fit Angelo Curcio illustra le ricadute del Jobs act sul settore dell’igiene ambientale

Una riforma non equilibrata e non corrispondente al mandato della delega, che ha due “effetti collaterali premeditati”: facilitare i licenziamenti rendendo precario il contratto a tempo indeterminato ed eliminare ogni proporzionalità rispetto alle sanzioni disciplinari con la possibilità di licenziare un dipendente anche per un semplice ritardo orario. Ancora non è chiaro quali siano le “tutele crescenti” nel lavoro, di sicuro c’è la “monetizzazione” anche di quelle acquisite.

“Nulla cambia per chi un lavoro già ce l’ha”, queste erano le promesse del governo prima dell’approvazione del Jobs Act, ma il testo finale della riforma dell’art. 18, prevista dal decreto 183/14, può avere effetti devastanti per i vecchi assunti in caso di subentro di una nuova azienda in un appalto. Infatti il lavoratore, anche assunto senza soluzione di continuità, in caso di licenziamento perderebbe il suo diritto al reintegro, previsto invece dalla vecchia normativa, monetizzando la perdita del posto di lavoro con massimo 24 mensilità.

Correggere a breve queste e molte altre storture con un eventuale nuovo intervento legislativo è improbabile, creare condizioni di miglior favore con lo strumento della contrattazione è urgente e indispensabile.

Analizziamo i principali articoli del jobs act rispetto alla precedente normativa di settore e del contratto collettivo nazionale dei servizi ambientali:

Art. 1 – Campo di applicazione

La normativa si applica a tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche nei casi di conversione di contratto da tempo determinato a tempo indeterminato. Ma la cosa incomprensibile è che inserisce anche il contratto di apprendistato nelle possibili trasformazioni a tempo indeterminato quando la precedente normativa già prevedeva che il contratto di un apprendista fosse a tempo indeterminato, quindi cosa succede per chi è stato assunto come apprendista prima della nuova normativa e prosegue il rapporto di lavoro senza soluzione di continuità dopo il periodo di apprendistato?

Qui è necessario che il ccnl salvaguardi coloro che hanno iniziato il percorso da apprendisti, ribadendo quanto previsto dalla precedente normativa che prevedeva una conferma del contratto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità.

Art. 2 – Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

Quando il giudice dichiara la nullità del licenziamento, entro trenta giorni dall’invito del datore di lavoro il lavoratore deve riprendere servizio altrimenti il rapporto di lavoro si intende risolto, salvo il caso in cui abbia richiesto l’indennità sostitutiva (15 mensilità).

Oggi il contratto si rifà esclusivamente all’art. 15 della legge 300/70; occorre per-

tanto regolamentare contrattualmente tempistica e procedura e prevedere eventuali casi di forza maggiore che abbiano impedito la ripresa in servizio. Purtroppo la nuova normativa non ha risolto la problematica che riguarda il rifiuto del datore di lavoro nell’eseguire quanto intimato dal giudice a causa della mancanza di strumenti coercitivi che obblighino il datore di lavoro a dare piena attuazione alla sentenza e molti lavoratori, pur avendo diritto al reintegro, finiranno per accettare l’indennità sostitutiva.

Art. 3 – Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

Questo articolo è il cuore della riforma. La norma chiarisce, se mai ce ne fosse stato bisogno, che non esistono “tutele crescenti”, ma un prezzo da pagare per licenziare in base all’anzianità del lavoratore: 2 mensilità per ogni anno di servizio, con un tetto minimo di 4 mensilità e un tetto massimo di 24 per non rendere troppo onerosa la “libertà di licenziamento”.

Qui il Jobs Act determina un doppio regime temporaneo nella gestione dei licenziamenti tra nuovi e vecchi assunti che viene superato al primo cambio di appalto così come previsto dall’art 7.

Viene inoltre ridimensionato il potere dei giudici relegandoli a semplici notai nel possibile reintegro per i licenziamenti disciplinari; infatti il loro ruolo sarà esclusivamente quello di accertare l’esistenza o l’insussistenza del fatto materiale conte-

stato al lavoratore, cancellando un principio di equità che permetterà al datore di lavoro di licenziare anche per un semplice ritardo orario senza che il giudice possa decidere se si tratta di un provvedimento sproporzionato rispetto al fatto commesso.

Per quanto riguarda i provvedimenti disciplinari, il ccnl contiene il principio di proporzionalità e una struttura base su cui costruire i codici disciplinari aziendali che, a seconda della gravità dell'infrazione, prevede l'applicazione dei seguenti provvedimenti: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrica; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di 10 giorni; licenziamento con preavviso e Tfr; licenziamento senza preavviso e con Tfr.

Il licenziamento è previsto nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente. Nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro - come ad esempio insubordinazione seguita da vie di fatto, furto, condanne per reati infamanti - si applica il licenziamento senza preavviso.

Il ccnl ha permesso fino ad oggi di tutelare anche quei lavoratori dipendenti di aziende che non avevano adottato un codice disciplinare; con le ultime novità del Jobs Act sarà necessario rafforzare tale normativa magari prevedendo un codice

disciplinare tipo a cui le aziende dovranno attenersi rimandando eventuali integrazioni e/o modifiche alla contrattazione aziendale.

Rispetto ai licenziamenti individuali non disciplinari il contratto collettivo si rifà al precedente art. 18 della 300/70 modificato dalla Fornero, ma questa garanzia per i vecchi assunti sarà messa in discussione



nei prossimi cambi di gestione dall'art. 7 (Computo dell'anzianità negli appalti), che non distingue tra nuovi assunti post Jobs Act e i vecchi assunti senza soluzione di continuità provenienti dalle precedenti gestioni: la norma parla solo di appalti e non fa riferimento alle altre forme di affidamento in gestione previste nel settore dei servizi ambientali.

In questa assenza di tutele chiare e sperando in soluzioni di ravvedimento nel nuovo codice degli appalti, una rivisitazione dell'attuale normativa sui cambi di gestione prevista dal contratto collettivo è indispensabile.

Il ccnl oggi prevede una procedura condivisa da entrambe le Associazioni datoriali, Federambiente e Fise/Assoambiente, al

fine di tutelare l'occupazione e le regole di mercato anche nella fase dei cambi di gestione. Vediamola in sintesi.

L'impresa subentrante assume ex novo, senza effettuazione del periodo di prova, tutto il personale a tempo indeterminato che risulti in forza nei 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione in appalto/affidamento previsto dal bando di

gara e alla scadenza effettiva del contratto di appalto.

Il rapporto di lavoro del personale assunto ex novo dall'azienda subentrante nella gestione dell'appalto/affidamento è regolato integralmente dal ccnl dei servizi ambientali, con riconoscimento del valore degli aumenti periodici di anzianità in essere e dell'anzianità di servizio. Nel caso di subentro nella gestione del servizio ad un'impresa che non applicava il ccnl, l'impresa subentrante si incontra con la rappresentanza sindacale per la ricerca di soluzioni per la salvaguardia occupazionale.

Al fine di perfezionare la procedura per l'assunzione ex novo del personale, l'impresa subentrante:

- comunica l'aggiudicazione dell'appalto/affidamento all'impresa cessante e alle rappresentanze sindacali;
- richiede all'impresa cessante e al committente l'elenco nominativo dei dipendenti, distinto tra addetti a tempo pieno e a tempo parziale, livello di inquadramento, mansioni e/o qualifiche, anzianità nella posizione parametrica, accordi collettivi aziendali di contenuto economico, di tale adempimento dà comunicazione alle rappresentanze sindacali;
- la subentrante, entro i cinque giorni lavorativi successivi alla data di ricevimento della documentazione promuove incontri ai quali può partecipare l'impresa cessante, per quanto di competenza, con le rappresentanze sindacali al fine di perfezionare la procedura per l'assunzione del personale;
- nell'ambito degli incontri informa le medesime rappresentanze sindacali degli eventuali riflessi determinati da modificazioni delle clausole del nuovo contratto di appalto ovvero dell'organizzazione/erogazione del servizio.

L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante anche la documentazione concernente:

- il personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge 68/1999 e successive modificazioni;
- le eventuali variazioni di mansioni determinate da sopraggiunte limitazioni di idoneità nel periodo di 240 giorni calendariali precedenti l'inizio della nuova gestione;
- le situazioni individuali in materia di malattia e di infortunio non sul lavoro;
- le misure adottate in materia di salute e sicurezza del lavoro, ai sensi di legge e del ccnl;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino – di cui all'art. 2, lett. i) del d.lgs. 276/2003 e al decreto Ministero Lavoro 10.10.2005;
- l'iscrizione dei lavoratori al Fondo di previdenza complementare Previambiente.

Per il trattamento economico di secondo livello del personale neoassunto, viene effettuato un esame congiunto dei compensi e/o trattamenti direttamente determinati dall'effettuazione di specifiche prestazioni o turnazioni di lavoro, previsti dal ccnl o da accordi collettivi inerenti l'organizzazione del lavoro, che erano in vigore presso l'azienda uscente; i compensi e/o i trattamenti previsti dalla contrattazione di secondo livello a contenuto economico per progetti di produttività definiti nel tempo in vigore presso l'azienda uscente cessano di essere riconosciuti e sono sostituiti dall'elemento di garanzia retributiva (150 euro).

Questa norma sui cambi di gestione, migliorata ad ogni rinnovo contrattuale, unica nel panorama dei contratti nazionali, ha permesso di tutelare i diritti maturati dai lavoratori, ma ora rischia di essere messa in discussione dall'interpretazione estensiva dell'art. 7. Occorre pertanto rafforzare quanto previsto nelle procedure del ccnl come condizione di miglior favore e ribadire il mantenimento della precedente normativa sui licenziamenti per i lavoratori sottoposti a cambio di gestione senza soluzione di continuità.

Art. 10 – Licenziamento collettivo

Il doppio regime previsto per nuovi e vecchi assunti nei licenziamenti individuali lo ritroviamo anche in quelli collettivi. Considerato che l'indennizzo monetario vale anche per i licenziamenti collettivi in caso di violazione delle procedure e dei criteri previsti dalla legge 223/1991, ci saranno complicazioni a livello pratico tra i vari li-

cenziati. Bisognerà distinguere tra quelli assunti prima e quelli assunti dopo l'entrata in vigore del Jobs Act e agire in modo diverso: i primi avranno diritto al reintegro, gli altri solo all'indennizzo. Un trattamento diversificato che è discrezionale, immotivato, non ragionevole. Sono situazioni identiche trattate in maniera disuguale che potranno generare numerose iniziative legali da parte dei lavoratori licenziati

Altra conseguenza delle nuove regole sui licenziamenti collettivi è l'indebolimento del ruolo del sindacato. Con il Jobs Act l'imprenditore potrà evitare la fase della trattativa sindacale che precede l'avvio dei possibili licenziamenti collettivi, monetizzando il diritto alla continuità del rapporto di lavoro.

Nel settore dei servizi ambientali l'apertura di procedure di licenziamento collettivo sinora sono state rare e l'unico caso di livello nazionale con l'azienda Aimeri Ambiente è stato risolto in maniera positiva grazie agli strumenti normativi già presenti nel ccnl: una sorta di "cassetta degli attrezzi" a disposizione della contrattazione aziendale che ha spesso messo in campo strumenti di flessibilità oraria o di mutamento mansioni (spesso anche con il contestato demansionamento oggi previsto dal Jobs Act) e che in molti casi ha permesso nuove organizzazioni del lavoro e la quasi totale assenza di utilizzo di ammortizzatori sociali in deroga, visto che nel settore non ne esistono altri, con consistenti risparmi di risorse pubbliche.

In sintesi possiamo dire che con il Jobs Act si è modificato di fatto anche l'articolo 1 della Costituzione italiana: ora la Repubblica non è più fondata sul lavoro ma sulla libertà d'impresa.

Speciale Jobs Act

Autotrasporto merci e logistica: come danneggiare settori già in difficoltà

*Maurizio Diamante, Coordinatore nazionale Fit,
spiega le conseguenze del Jobs act in questo ambito*

Tralasciando ogni commento o valutazione politica, vediamo come cala il Jobs Act nel comparto della logistica, trasporto merci e spedizione dopo l'emanazione dei due decreti attuativi, precisamente quello riguardante gli ammortizzatori sociali e quello riguardante l'equilibrio tra stabilità e flessibilità del lavoro.

Gli ammortizzatori sociali dal 1 di maggio 2015 vedranno l'introduzione della Naspi (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego) che sostituirà le prestazioni di Aspi e mini - Aspi introdotte dall'art. 2 della legge 92 del 2012.

Per quanto riguarda il calcolo, la durata, a chi spetta e le altre caratteristiche, sono norme comuni e generali che non hanno specificità sul merci e pertanto si fa riferimento al decreto legislativo 22/2015 e si invita a leggere il relativo articolo a firma Osvaldo Marinig nelle pagine successive di questo numero de La Voce dei Trasporti.

L'accortezza sarà quella di gestire con cura questa fase transitoria fino al 2017 quando anche l'indennità di mobilità verrà a cessare e l'unico ammortizzatore sociale sarà la Naspi.

Manca ancora l'approvazione di tutto il pezzo riguardante la ricollocazione: il governo fa trapelare che entro giugno tutto il pacchetto Jobs act sarà completato.

È importante che i primi dati Istat segna-



lino un grosso ricorso ai contratti a tempo indeterminato "decontribuiti", anche se eventuali crisi aziendali nel corso dell'anno

2015 senza più la cassa integrazione in deroga (sono previsti solo cinque mesi) saranno di difficile gestione.

Diverso è il caso del decreto legislativo 23/2015, quello riguardante il contratto a tutele crescenti, i licenziamenti (individuali e collettivi) i cambi di appalto.

Ma andiamo con ordine. Il contratto a tutele crescenti nel mercato è appetibile (ah noi!) oltre che per l'esonerazione contributiva prevista dalla legge di Stabilità 2014 per il solo anno 2015 di euro 8.060.000 all'anno per tre anni, anche per la diversa disciplina dei licenziamenti individuali che, di fatto, eliminano il reintegro nel caso di licenziamento economico considerato illegittimo. Nel nostro comparto può riguardare la trasformazione dei soci lavoratori di cooperativa in lavoratori subordinati.

Stante il fatto che tutti auspichiamo che per i prossimi anni ci sia la rincorsa alle assunzioni, nel caso di procedura di mobilità aperta ai sensi della legge 223/91 bisognerà controllare la data di assunzione dei lavoratori considerati in esubero.

Tenuto conto che la legge prevede l'individuazione dei profili professionali e non dei nominativi, la gestione sarà molto complicata perché per i nuovi assunti, vale a dire coloro che hanno iniziato a lavorare dopo il 7 marzo 2015, sarà valido il regime sanzionatorio dei licenziamenti individuali economici.

Parliamo di un futuro prossimo ma, stando così le cose, le aziende attraverso la procedura del licenziamento collettivo potranno licenziare liberamente chi vorranno, indipendentemente dai criteri previsti dalla legge (anzianità di servizio, carichi di famiglia e professionalità) pagando semplicemente l'indennizzo previsto.

Va ricordato che oggi il mancato rispetto dei criteri di legge nel caso di procedura di mobilità ai sensi della l. 223/91 prevede il reintegro immediato del lavoratore.

Il cambio di appalto

Ma veniamo al nodo probabilmente più spinoso perché ci tocca da subito: i cambi di appalto. Sono normati dall'art. 42 bis

del contratto collettivo nazionale, che prevede tutta una serie di passaggi da effettuarsi sia nel cambio di appalto sia in caso di sub appalto o cambio dello stesso o affidamento all'interno di un consorzio.

Sul decreto attuativo viene evidenziato che, in caso di cambio di appalto, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata. Si da quindi per scontato che il rapporto di lavoro alle dipendenze dell'appaltatore uscente si estingue e si instaura un nuovo rapporto di lavoro alle dipendenze dell'appaltatore subentrante.

Questo aspetto nel nostro ccnl acquisisce maggior negatività, poiché già non esiste la clausola sociale che per ogni cambio di appalto prevede il passaggio di tutti i lavoratori nel nuovo appalto, ma soltanto un diritto di precedenza da farsi valere nel caso in cui nell'unità produttiva si manifesti la necessità di procedere ad assunzioni di personale con mansioni analoghe a quelle precedentemente svolte: in questo caso la precedenza va attribuita al personale di cooperativa che ha maturato la maggior anzianità nell'unità produttiva stessa (art. 42 comma 4). In questo modo, equiparando il cambio di appalto alla nuova assunzione, il lavoratore, sia socio lavoratore di cooperativa che lavoratore dipendente di una società di capitale, perde la tutela reale e quindi la possibilità del reintegro in caso di licenziamento economico illegittimo.

Va altresì ricordato che l'art. 29 del decreto legislativo 276/03, comma 3, prevede che l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di ccnl o di clausola del contratto di appalto, non costituisce trasferimento di azienda o di parte di azienda, salvo che il contratto collettivo nazionale di riferimento non preveda condizioni di miglior favore.

La cessione di ramo d'azienda

Quello che è chiaro per i cambi appalti, vale a dire che il subentro è da considerarsi alla stregua di una nuova assunzione – ricordiamo ancora che per nuova assunzione si intende un rapporto di lavoro instaurato dopo il 7 marzo 2015 -, non lo è al 100% in caso di cessione di azienda o ramo di essa.

Tutti i giuslavoristi danno l'interpretazione che, ai sensi dell'art. 2112 del codice civile, il rapporto di lavoro continua senza soluzione di continuità. Questa dovrebbe essere la garanzia che in questo caso tutti i diritti acquisiti, non solo quelli economici (Tfr, ferie residue e via elencando), ma anche quelli normativi passino nella nuova azienda. Gli stessi giuslavoristi, però, sono anche concordi nel sostenere che il decreto attuativo non escluda categoricamente il 2112 del codice civile dall'equiparazione a nuove assunzioni.

La contrattazione proverà a sanare questi dubbi, nel caso della cessione o trasferimento di azienda, o storte della norma nel caso di cambio appalto, avendo però ben presente le difficoltà di riuscita.

In conclusione, tolto il discorso contratto a tutele crescenti che dovrebbe portare un numero di assunzioni importante anche nel nostro comparto (spero soprattutto nell'autotrasporto perché l'esenzione contributiva, unita al taglio Irap equipara il costo di un autista italiano a quello di un distacco genuino transnazionale), tutto il resto lascia molte perplessità.

Penso che la crisi nel nostro settore non sia del tutto esaurita e la mancanza di cassa integrazione in deroga, unita al non ancora completato pezzo sulle politiche attive, renda di difficile gestione quello che a tutti gli effetti sarà un periodo transitorio fino al 2017 che può lasciare ancora molti "caduti" sul campo.

Come sempre spetterà al sindacato la parte più complessa.

Speciale Jobs Act

I nuovi ammortizzatori sociali

Come noto, il Consiglio dei Ministri ha approvato i primi due decreti attuativi del Jobs act. Senza entrare in valutazioni politiche dell'impianto complessivo di detti decreti, riportiamo la sintesi delle novità introdotte dal decreto legge n. 22 del 4 marzo 2015, per la parte che modifica le prestazioni per il sostegno al reddito in caso di perdita del posto di lavoro, che introduce: la nuova assicurazione sociale per l'impiego (Naspi), l'assegno di disoccupazione (Asdi), l'indennità per i collaboratori (Dis.Coll).

Ricordiamo che il decreto legislativo non interviene sugli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro come la cassa integrazione ordinaria, straordinaria, i contratti di solidarietà, i fondi di sostegno al reddito che saranno oggetto di altri decreti.

Naspi

Il decreto legislativo rimodula le prestazioni di disoccupazione nell'ambito dell'assicurazione sociale per l'impiego, unificando i trattamenti ordinari e i trattamenti brevi e disciplinando una sola e unica prestazione di disoccupazione per tutti i lavoratori dipendenti disoccupati. La nuova prestazione di disoccupazione, denominata Naspi, sostituisce le indennità di Aspi e mini-Aspi. Rimane, invece, inalterato il sistema dell'indennità di disoccupazione agricola. La nuova indennità decorrerà per i nuovi eventi di disoccupazione che insorgeranno posteriormente alla data del 1 maggio 2015.

Destinatari

I destinatari della nuova prestazione di disoccupazione sono i lavoratori dipendenti, esclusi i dipendenti a tempo indeterminato della pubblica amministrazione e gli operai agricoli a tempo determinato o a tempo indeterminato, destinatari della cosiddetta

disoccupazione agricola. Sono inclusi gli apprendisti, i soci di cooperativa con contratto di lavoro subordinato, il personale dipendente artistico, teatrale e cinematografico, nonché i dipendenti delle pubbliche amministrazioni con contratto a tempo determinato e gli impiegati del settore agricolo.

Requisiti

Il primo requisito da soddisfare per l'accesso alla prestazione è quello di essere nella condizione di disoccupato involontario ovvero aver perso il lavoro non per propria volontà. Sono esclusi dal beneficio i lavoratori disoccupati a seguito di dimissioni ovvero di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Esistono tuttavia delle eccezioni, per cui la nuova prestazione è comunque riconosciuta ai lavoratori che abbiamo rassegnato le dimissioni per giusta causa oppure in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nell'ambito della procedura di conciliazione.

I beneficiari devono inoltre avere già acquisito (e devono conservare) lo stato di disoccupazione.

Per quanto riguarda i requisiti contributivi per ottenere la prestazione, la Naspi si differenzia dall'Aspi. Il lavoratore deve dimostrare di aver maturato almeno 13 settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti la disoccupazione e almeno 18 giornate di lavoro effettivo o equivalenti, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi precedenti la disoccupazione. Non sono più richiesti i due anni di anzianità assicurativa e le 52 settimane di contribuzione nei due anni precedenti la disoccupazione (come previsto per l'Aspi), ma la contribuzione richiesta per l'accesso alla nuova prestazione di disoccupazione è inferiore anche alle 13 settimane di contribuzione nell'ultimo anno che erano previsti per beneficiare della mini-Aspi.

Retribuzione di riferimento per l'ammontare della prestazione

Il calcolo della prestazione di disoccupazione è basato sulla retribuzione mensile di riferimento che ha come base di calcolo la retribuzione complessiva degli ultimi quattro anni, comprensiva di tutti gli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, che siano imponibili ai fini previdenziali. Dividendo tale importo complessivo per il numero di settimane di contribuzione relative a tale retribuzione, si ricava l'importo della retribuzione media settimanale. Essa deve essere moltiplicata per il numero 4,33 (che corrisponde a moltiplicare per cinquanta-due settimane e dividere per dodici mesi) per ottenere la retribuzione media mensile, che diventa la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo dell'indennità.

La misura della prestazione è fissata nel 75% della retribuzione di riferimento, quando essa sia pari o inferiore, per il 2015, a 1.195,00 euro. In caso di una retribuzione mensile di riferimento superiore a tale importo, l'ammontare dell'indennità è calcolato sommando al 75% dei 1.195,00 euro (per il 2015) il 25% della differenza tra la retribuzione di riferimento e i 1.195,00 euro.

L'ammontare della prestazione così calcolato non rimane costante per l'intero periodo del diritto alla prestazione, ma è soggetto a un meccanismo di riduzione progressiva, volto a incentivare, insieme ad altre misure e sanzioni, il percettore al ritorno al lavoro. Si faccia quindi attenzione al fatto che l'indennità viene ridotta progressivamente del 3% ogni mese a decorrere dal quarto mese di erogazione. La Naspi prevede un importo massimo mensile, fissato per il 2015 in 1.300 euro.

Questo importo massimo e l'importo di riferimento di 1.195 euro per il calcolo dell'indennità sono da rivalutare annualmente sulla base della variazione

annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo. Nella tabella riportiamo un esempio di calcolo.

La nuova prestazione di disoccupazione non è soggetta al prelievo contributivo (attualmente pari al 5,84%), a cui sono invece sottoposte l'indennità di mobilità e le integrazioni salariali.

Per i soci lavoratori delle cooperative e per il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, che in precedenza non godevano dell'indennità e non versavano i contributi, è previsto un progressivo allineamento contributivo. Il decreto legislativo prevede che per queste categorie di lavoratori la misura della prestazione sia allineata a quella generale della Naspi a decorrere dal 1 maggio 2015.

Contribuzione figurativa

Il calcolo dei contributi figurativi da accreditare per il periodo di godimento della prestazione viene effettuato sulla base del reddito di riferimento, come sopra specificato. Per gli eventi di disoccupazione successivi al 1 gennaio 2016, i contributi figurativi saranno calcolati sulla retribuzione di riferimento soltanto entro il limite corrispondente a 1,4 volte l'importo massimo mensile della prestazione (1.820 euro mese). Nel caso in cui le retribuzioni definite per il calcolo della contribuzione figurativa, rivalutate fino alla data di decorrenza della pensione, risultino inferiori alla media della retribuzione pensionabile (calcolata non considerando le retribuzioni per il calcolo dei contributi figurativi nel periodo di Naspi), non sono computate per la determinazione della misura della retribuzione pensionabile. I periodi relativi alle retribuzioni eventualmente non computate sono comunque conteggiati ai fini dell'anzianità contributiva per la determinazione della retribuzione pensionabile sulla base del sistema contributivo.

Durata della prestazione

La nuova prestazione non prevede una modulazione in base all'età anagrafica ma è calcolata tenendo conto la storia contri-

| Come si determina l'assegno Naspi | | |
|-----------------------------------|-------------------------|--------------------|
| Anno | Retribuzione imponibile | Settimane lavorate |
| 2012 | € 25.000.00 | 52 |
| 2013 | € 20.000.00 | 40 |
| 2014 | € 15.000.00 | 38 |
| 2015 | € 20.000.00 | 30 |
| Totale | € 80.000.00 | 160 |

butiva pregressa del singolo lavoratore.

La Naspi sarà erogata per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi quattro anni. Non vengono computati nel calcolo delle settimane di contribuzione i periodi già considerati per l'erogazione di altre prestazioni di disoccupazione. Praticamente, se nei quattro anni precedenti l'inizio della disoccupazione il lavoratore è sempre stato occupato, avrà versato contributi per 208 settimane (quattro anni per 52 settimane) e avrà pertanto diritto a 104 settimane (due anni) di indennità.

Il decreto fissa un tetto massimo alle settimane di fruizione, individuato in 78 settimane (1,5 anni circa), ma soltanto a decorrere dal 2017. Questa disposizione coordina la durata della nuova prestazione con quanto previsto dalla riforma Fornero sulla progressiva riduzione della durata dell'indennità di mobilità e la sostituzione definitiva dell'indennità di mobilità con le prestazioni di disoccupazione a decorrere appunto dal 2017. Infatti, la legge Fornero prevede che la durata della indennità di disoccupazione a regime e quindi dal 2017 (in sostituzione anche della mobilità) sia di 18 mesi per i lavoratori con almeno 55 anni di età (mentre sarebbe di 12 mesi per i lavoratori con meno di 55 anni).

Modalità di richiesta della prestazione

Per beneficiare della prestazione di disoccupazione, il lavoratore deve presentare domanda all'Inps. La presentazione della domanda deve avvenire unicamente per via telematica, che attualmente significa non soltanto via internet, ma anche telefonicamente attraverso il Contact center dell'Inps. I lavoratori possono essere supportati nella presentazione della domanda dai Patronati, che agevolano i lavoratori

nell'utilizzo delle procedure telematiche.

La domanda deve essere presentata entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, pena decadenza.

Come previsto per l'indennità di disoccupazione disciplinata dalla legge Fornero e dalla normativa previgente, anche per la nuova prestazione di disoccupazione è previsto un periodo di carenza di sette giorni, per cui il diritto alla prestazione decorre non prima dell'ottavo giorno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro oppure, superato questo termine, dal giorno successivo la presentazione della domanda.

Vincoli per la conservazione della prestazione

I vincoli per la conservazione della prestazione non sono una novità della Naspi ma erano già presenti nella precedente disciplina. Viene ribadita la necessità che il percettore metta in atto specifici comportamenti consistenti generalmente nella partecipazione e adesione a determinate misure di attivazione (colloqui, attività formative, ricerca attiva di una occupazione e così via) proposte dai servizi competenti o nella accettazione di una offerta di lavoro considerata congrua. Permane la richiesta di rendersi «immediatamente disponibile allo svolgimento e alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti».

Il decreto ribadisce che la prestazione è subordinata alla permanenza dello stato di disoccupazione, nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti.

La compatibilità della prestazione di disoc-

cupazione con una nuova attività lavorativa si intreccia con le norme relative alla conservazione, sospensione e perdita dello stato di disoccupazione di cui all'articolo 4, decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181.

Lo stato di disoccupazione si conserva nel caso di un rapporto di lavoro che dà origine a un reddito inferiore al reddito minimo escluso da imposizione (8.145 euro), indipendentemente dalla durata del rapporto di lavoro. Lo stato di disoccupazione è sospeso quando viene instaurato un nuovo rapporto di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi, con un reddito superiore al reddito minimo escluso da imposizione. Nel caso in cui il rapporto di lavoro subordinato da cui deriva un reddito superiore al reddito minimo escluso da imposizione abbia una durata superiore ai sei mesi, si determina la perdita dello stato di disoccupazione. Ugualmente ciò accade in caso di instaurazione di un rapporto di lavoro autonomo (anche una collaborazione coordinata e continuativa) da cui derivi un reddito superiore al reddito minimo escluso da imposizione.

Un nuovo rapporto di lavoro subordinato non è compatibile con la prestazione di disoccupazione nel caso in cui il reddito derivante da tale rapporto di lavoro sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione e la durata del rapporto sia indeterminata oppure superiore a sei mesi. Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia inferiore a sei mesi (nonostante il reddito sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione), esso è comunque compatibile con la prestazione di disoccupazione, che viene sospesa fino ad un massimo di sei mesi.

Nel caso in cui il nuovo rapporto di lavoro subordinato origini un reddito annuale inferiore al reddito minimo escluso da imposizione, la prestazione di disoccupazione è comunque compatibile con il rapporto di lavoro, indipendentemente dalla sua durata. In questa circostanza è prevista la conservazione dello stato di disoccupazione.

Il decreto specifica che la compatibilità è

tuttavia subordinata alla condizione che il datore di lavoro oppure l'utilizzatore (nel caso il lavoratore sia in somministrazione) siano diversi dal datore di lavoro o dall'utilizzatore del precedente rapporto di lavoro a seguito della cui cessazione si è originato il diritto alla prestazione di disoccupazione e «non presentino rispetto ad essi rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti». In questa situazione, inoltre, il beneficiario della prestazione per conservare il beneficio è tenuto a comunicare all'Inps entro un mese dall'inizio della nuova attività lavorativa il reddito annuo previsto.

La prestazione è quindi compatibile con il nuovo rapporto di lavoro ed è parzialmente cumulabile con il relativo reddito. L'indennità viene ridotta di un importo corrispondente all'80% del reddito previsto. A seguito della presentazione della dichiarazione dei redditi, la riduzione della prestazione sarà ricalcolata e adeguatamente conguagliata.

Nell'ambito delle norme relative alla compatibilità e cumulabilità, viene anche esplicitato il caso in cui un lavoratore titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale cessi da uno dei rapporti per una delle cause che danno diritto alla prestazione di disoccupazione. Se ricorrano i requisiti per la prestazione e il reddito «residuo» derivante dall'altro o altri rapporti di lavoro è inferiore al reddito minimo escluso da imposizione, il lavoratore avrà diritto alla prestazione, ridotta come sopra specificato, comunicando all'Inps entro un mese dalla domanda di prestazione il reddito annuo previsto.

Il decreto legislativo specifica inoltre che la contribuzione versata con riferimento ai rapporti di lavoro compatibili è utile ai fini della definizione dei requisiti e della durata della prestazione.

Nel caso di instaurazione di un rapporto di lavoro autonomo, esso non sarà compatibile con la prestazione di disoccupazione nel caso il reddito derivante sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione. In questo caso, il beneficiario decade dalla

prestazione. C'è invece compatibilità tra la prestazione e un nuovo rapporto di lavoro autonomo nel caso di un reddito annuale inferiore al reddito minimo escluso da imposizione, che infatti è compatibile anche con la conservazione dello stato di disoccupazione. Anche in questo caso, il beneficiario della prestazione è obbligato a comunicare all'Inps il reddito annuo previsto, entro un mese dall'inizio della nuova attività lavorativa.

L'indennità viene ridotta di un importo corrispondente all'80% del reddito previsto. A seguito della presentazione della dichiarazione dei redditi, la riduzione della prestazione sarà ricalcolata e adeguatamente conguagliata. Il beneficiario non è obbligato a presentare la dichiarazione dei redditi è tenuto alla consegna all'Inps di una apposita autodichiarazione in cui sia specificato il reddito ricavato dalla attività lavorativa autonoma.

Accanto alle ragioni di decadenza dal diritto alla prestazione di disoccupazione di cui ai punti precedenti, ne vengono elencate altre che consistono in: perdita dello stato di disoccupazione; inizio di un'attività lavorativa subordinata senza l'effettuazione della prevista comunicazione del lavoratore all'Inps; inizio di un'attività lavorativa autonoma senza l'effettuazione della prevista comunicazione del lavoratore all'Inps; raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato; acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, a meno che il lavoratore non opti per la Naspi; mancato rispetto delle regole di condizionalità previste dal decreto legislativo.

Incentivo all'autoimprenditorialità

Il decreto legislativo prevede la possibilità della liquidazione anticipata della Naspi in un'unica soluzione, al fine di supportare l'avvio di un'attività di lavoro autonomo o in forma di impresa individuale o per associarsi in cooperativa. Al lavoratore sarà erogato l'importo ancora spettante e non ancora erogato al momento della richiesta, che deve essere effettuata per via telematica all'Inps entro trenta giorni dalla

data di inizio dell'attività autonoma o dell'associazione in cooperativa. Nel caso in cui il beneficiario diventi socio lavoratore con contratto di lavoro subordinato, l'ammontare corrispondente all'anticipazione della prestazione non ancora percepita spetta alla cooperativa.

La liquidazione anticipata della prestazione non dà diritto al beneficiario alla contribuzione figurativa né all'assegno per il nucleo familiare.

Nel caso poi in cui il beneficiario dell'anticipazione della prestazione instauri un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per il quale avrebbe goduto del trattamento, è obbligato a restituire per intero l'anticipazione.

Assegno di disoccupazione (Asdi)

Altra novità del decreto è l'istituzione, dal 1 maggio 2015, in via sperimentale per il 2015, dell'assegno di disoccupazione (Asdi) Si tratta di una prestazione di sostegno al reddito in caso di disoccupazione del tutto inedita per il sistema italiano di ammortizzatori sociali. L'obiettivo di questa tutela è di salvaguardare il reddito dei disoccupati che vedono protrarsi tale loro situazione oltre il periodo di tutela dell'indennità di disoccupazione e che si trovano in condizioni di indigenza.

Benché sia un trattamento collegato allo stato di disoccupazione, non appartiene al sistema di assicurazione contro la disoccupazione (non è infatti una prestazione assicurativa) ma consiste invece in una prestazione assistenziale, finanziata da uno specifico fondo nell'ambito delle risorse attribuite al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, anche se sarà attuata e gestita dall'Inps.

La dotazione del fondo è di 300 milioni di euro per il 2015. Nel caso di estensione dell'assegno di disoccupazione anche posteriormente al 2015, la prestazione dovrà essere adeguatamente finanziata da nuove risorse che saranno stanziare da appositi provvedimenti legislativi da adottare.

Come si determina l'assegno Naspi

| | | |
|---|--|--------------|
| Retribuzione settimanale media | 80.000/160 settimane | € 500.00 |
| Retribuzione mensile media | 500 x 4,33 | € 2.165.00 |
| Differenziale tra 1.195 e la retribuzione mensile media | 2.165 – 1.195 | € 970.00 |
| Quota da aggiungere al minimale | 970 x 25% | € 242.50 |
| Minimale | 1.195 x 75% | € 896.25 |
| Calcolo assegno Naspi mensile | 896,25 + 242,5 | € 1.138.50 |
| Durata assegno Naspi | Metà delle settimane accreditate negli ultimi 4 anni 160/2 | 80 settimane |
| Dopo il quarto mese l'assegno cala del 3% ogni mese | Dopo un anno | € 892.29 |

Destinatari

Sono destinatari dell'assegno di disoccupazione i beneficiari della nuova indennità di disoccupazione (Naspi) che al termine del periodo di godimento del beneficio siano ancora disoccupati e si trovino in «una condizione economica di bisogno», che sarà definita in termini di Isee da un decreto del Ministero del Lavoro da emanarsi entro novanta giorni dall'entrata in vigore del decreto ministeriale.

Trattandosi di uno strumento sperimentale e con una dotazione limitata, si prevede di dare precedenza nella destinazione di tale prestazione ai lavoratori disoccupati appartenenti a nuclei familiari con minorenni e, secondariamente, ai lavoratori vicini al pensionamento. Al termine del 2015, in base alle disponibilità di risorse del fondo, il Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, potrà estendere l'erogazione dell'assegno a tutti i potenziali destinatari, definendone le modalità mediante decreto.

Requisiti

I potenziali beneficiari devono avere goduto della prestazione di disoccupazione per tutto il periodo per il quale ne avevano diritto; devono aver conservato lo stato di disoccupazione; devono trovarsi in una condizione economica di bisogno, come sarà definito dal successivo decreto ministeriale; devono soddisfare altri, eventuali, criteri che dovranno essere stabiliti dal medesimo decreto ministeriale.

Durata e ammontare dell'assegno

L'erogazione dell'assegno di disoccupazione è prevista per una durata massima di sei mesi. L'ammontare è stabilito nel 75% dell'importo dell'ultima Naspi. Tuttavia, l'importo dell'assegno non può essere superiore alla misura dell'assegno sociale. L'ammontare calcolato sarà incrementato per gli eventuali carichi familiari del lavoratore, secondo quanto sarà definito dal successivo decreto ministeriale che dovrà stabilire anche l'importo massimo complessivo dell'assegno.

A differenza delle altre prestazioni di disoccupazione, è previsto che l'assegno di disoccupazione sia erogato attraverso uno strumento di pagamento elettronico. Questo fa pensare a uno strumento simile a quello della carta acquisti, che ha in comune con l'assegno il fatto di essere una prestazione assistenziale.

Limiti per il godimento

Benché l'assegno di disoccupazione sia una prestazione assistenziale e non assicurativa, è tuttavia legata allo stato di disoccupazione del beneficiario. Non si rinuncia, pertanto, a condizionare il godimento della prestazione alla partecipazione dei beneficiari a misure di attivazione. In questo caso, si richiede l'adesione a un «progetto personalizzato» redatto dai servizi competenti. Le modalità di definizione e redazione di tale progetto e delle iniziative di attivazione, nonché di valutazione degli interventi erogati saranno stabilite dal successivo de-

creto ministeriale.

Tuttavia si specifica che esso debba prevedere per i beneficiari obblighi di ricerca attiva di un lavoro, di disponibilità a partecipare a iniziative di orientamento e formazione, di accettazione di adeguate proposte di lavoro. La partecipazione alle misure di attivazione stabilite nel progetto personalizzato saranno obbligatorie, pena la decadenza dal beneficio.

Per incentivare il ritorno, anche graduale, al lavoro del beneficiario di tale prestazione, si prevede la possibilità di un cumulo parziale tra l'assegno di disoccupazione e il reddito derivante da una nuova occupazione. Il successivo decreto dovrà definire i limiti del cumulo e la progressiva riduzione dell'ammontare dell'assegno in caso di prosecuzione del nuovo rapporto di lavoro, in considerazione anche dell'ammontare del reddito da lavoro.

Dis-Coll, l'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto

In via sperimentale, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2015, è riconosciuta una indennità di disoccupazione mensile denominata Dis-Coll ai collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata Inps, non pensionati e privi di partita Iva, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) siano, al momento della domanda, in stato di disoccupazione ai sensi del decreto legislativo n. 181/2000;
- b) possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento;
- c) possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione

dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di durata pari almeno a un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

La Dis-Coll è pari al 75% del reddito imponibile ai fini previdenziali, derivante da rapporti di collaborazione, relativo all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione. Nei casi in cui tale reddito medio mensile sia superiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo, l'indennità è pari al 75% del predetto importo, incrementata di una somma pari al 25% del differenziale tra il reddito medio mensile e il predetto importo. L'indennità mensile non può in ogni caso superare un massimale pari a 1.300 euro nel 2015, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo. A partire dal quinto mese di fruizione l'indennità è ridotta progressivamente nella misura del 3% al mese.

La Dis-Coll è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione presenti nel periodo che va dal 1 gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento, detratti i periodi contributivi che hanno già dato luogo a erogazione della prestazione, entro una durata massima di sei mesi. Non sono riconosciuti i contributi figurativi.

La domanda va presentata all'Inps per via telematica, entro il termine di decadenza di 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. L'indennità spetta a decorrere dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda e in ogni caso non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

L'erogazione è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione nonché alla regolare partecipazione alle

iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti.

In caso di nuova occupazione del lavoratore con contratto di lavoro subordinato, la Dis-Coll è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie a carico del datore di lavoro, fino ad un massimo di cinque giorni; al termine del periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

In caso di nuova attività lavorativa autonoma, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, il lavoratore deve informare l'Inps entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne. La Dis-Coll è ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto. Tale riduzione è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi o, se il lavoratore è esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, di una apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma.

La Dis-Coll sostituisce l'indennità di fine lavoro già prevista dalla normativa precedente, che però spettava ai soli co.co.pro.

La nuova indennità, che non sarà più una "una tantum" ma un trattamento mensile, oltre ad avere un ambito di applicazione più ampio, perché include anche i co.co.co., spetterà con requisiti soggettivi più larghi e con importo maggiore. Il metodo di calcolo dell'importo è infatti lo stesso della Naspi, con lo stesso valore del massimale, anche se non spetteranno i contributi figurativi.

Si tratta, però, di una sperimentazione limitata al solo 2015. Del resto, anche l'attuale indennità di fine lavoro era prevista sperimentalmente fino al 2015. Il prolungamento della Dis-Coll negli anni successivi è condizionato dalle politiche di spesa pubblica e ci si augura che venga rifinanziato.

Speciale Jobs act

Il contratto di ricollocazione



Il comma 215 dell'articolo unico della legge di Stabilità 2015 istituisce un fondo per il finanziamento e l'incentivazione delle politiche attive del lavoro e in particolare della sperimentazione di un assetto dei servizi per l'impiego incentrato su di un nuovo istituto giuridico: il contratto di ricollocazione. Abbiamo scelto di parlare del contratto di ricollocazione in questo "Speciale Jobs act", sebbene non ne faccia parte, perché gli effetti di questo nuovo strumento, che molti ancora non conoscono, si intrecceranno inevitabilmente con quelle degli ammortizzatori sociali previste dallo stesso Jobs act.

Finora le forme di sostegno del reddito, disoccupazione o Cassa integrazione, non

sono subordinate realmente alla disponibilità per un nuovo lavoro e per tutte le attività necessarie per conseguirlo poiché le condizioni per l'erogazione di ammortizzatori sociali, già oggi previste dalla legge, di fatto sono del tutto inoperanti. La conseguenza è quella di avere soltanto politiche del lavoro passive – il sostegno del reddito – per le quali dal 2010 sono stati spesi oltre 20 miliardi di euro l'anno. Sono invece mancate le politiche attive, quelle volte a promuovere efficacemente la ricollocazione del lavoratore disoccupato.

La sperimentazione del contratto di ricollocazione mira a consentire un collegamento stretto, proprio mediante l'applicazione della condizionalità, tra le

politiche passive e le misure attive per il reinserimento del disoccupato nel tessuto produttivo. Tale sperimentazione è demandata alle Regioni che hanno la competenza legislativa e amministrativa in materia di servizi per l'impiego. Con una specifica delibera della Giunta, viene offerta ai disoccupati la possibilità di stipulare il contratto di ricollocazione, mettendo a disposizione un voucher per la copertura del costo di un buon servizio di outplacement, ovvero di assistenza nella ricerca di un nuovo lavoro. Il voucher è suddiviso in una parte fissa e una, di entità maggiore, pagabile esclusivamente a ricollocazione avvenuta. Il lavoratore è libero di scegliere l'agenzia di cui avvalersi tra quelle accreditate presso la Regione, attivando così un regime di positiva concorrenza tra le imprese accreditate.

Il progetto prevede che l'entità del voucher vari secondo il grado di "collocabilità" di ciascun lavoratore disoccupato, secondo criteri stabiliti da ciascuna Regione, per neutralizzare il rischio che le agenzie si concentrino sulle persone più facilmente collocabili.

Il lavoratore viene affidato ad un tutor designato dall'agenzia, che ha il compito di assisterlo e controllare l'effettiva applicazione di quanto previsto alla sua ricollocazione, compresi eventuali corsi di riqualificazione mirati. Il rifiuto ingiustificato di una iniziativa o addirittura di un posto di lavoro viene contestato dal tutor al lavoratore. Alla prima contestazione – salva possibilità di impugnazione da parte del lavoratore davanti a un arbitro – consegue il dimezzamento dell'indennità; alla

seconda si procede con l'interruzione della stessa.

La figura chiave in questo meccanismo è il tutor, al quale il contratto di ricollocazione assegna il compito di stabilire le occasioni di occupazione e i percorsi di formazione ad esse mirata, che il disoccupato non può ragionevolmente respingere. L'agenzia che per attirare più disoccupati applicasse criteri troppo compiacenti si esporrebbe al rischio di non conseguire il risultato utile della loro ricollocazione effettiva non incassando la parte del voucher prevista soltanto a risultato ottenuto. D'altro canto, se l'agenzia stessa adottasse criteri di valutazione troppo severi, non verrebbe scelta dai lavoratori disoccupati. Il regime di concorrenza tra le agenzie accreditate tende a produrre l'equilibrio ottimale.

Riepilogando:

- Il contratto di ricollocazione è uno strumento, modellato sulle migliori esperienze nord-europee, mirato a collegare strettamente tra loro le politiche passive del lavoro (sostegno del reddito ai disoccupati) con le politiche attive (inserimento nel tessuto produttivo);
- Il Centro per l'Impiego individua il grado di employability (cioè di collocabilità) della persona che non trova da sola un'occupazione e la informa compiutamente sui contenuti del contratto;
- La persona può scegliere l'agenzia di outplacement di cui avvalersi, tra quelle accreditate dalla Regione, che verrà retribuita con il voucher regionale proporzionato alla difficoltà di reinserimento nel tessuto produttivo;
- Il voucher è pagabile solo a seguito

del successful placing, cioè quando la persona interessata abbia ottenuto un lavoro che sia durato almeno sei mesi;

- Il contratto di ricollocazione sancisce gli obblighi della persona e attribuisce al tutor (il job advisor designato dall'agenzia) un potere di controllo;
- Il tutor ha anche un potere di denuncia dell'eventuale rifiuto ingiustificato di un lavoro (o dell'attività necessaria per trovarlo) da parte della persona interessata, con conseguente riduzione o interruzione del trattamento di disoccupazione;



- In caso di dissenso tra tutor e lavoratore, decide un arbitro scelto di comune accordo dai sindacati maggiormente rappresentativi e l'associazione delle agenzie di outplacement accreditate.

Per rendere attivo il contratto di collocamento, è sufficiente una delibera della Giunta regionale ben fatta che preveda:

- L'accreditamento delle agenzie di outplacement migliori;
- Un sistema di voucher che generi concorrenza tra loro stesse;
- Il "contratto di ricollocazione" come metodo di gestione;
- L'attivazione di una seria condizionalità del sostegno del reddito fondata sul controllo esercitato dal tutor.

Per completezza di seguito riportiamo il testo dell'emendamento aggiuntivo all'articolo unico della legge di Stabilità 2015

132-bis. – Al fine di favorire il reinserimento lavorativo dei fruitori di ammortizzatori sociali anche in regime di deroga e di lavoratori in stato di disoccupazione involontaria ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e' istituito il Fondo per le politiche attive del lavoro, con una dotazione iniziale pari a 15 milioni di euro nel 2014, a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016. Con successivo decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentita la Conferenza Stato-Regioni, vengono stabilite le iniziative, anche sperimentali, finanziabili a valere sul Fondo di cui al primo periodo e volte a potenziare le politiche attive del lavoro, tra le quali può essere annoverata ai fini del finanziamento statale anche la sperimentazione regionale del contratto di ricollocazione, sostenuti da programmi

formativi specifici.

Speciale Jobs act

Il contratto a tutele crescenti e l'esonero contributivo per le nuove assunzioni 2015

La novità principale introdotta dal Jobs act è il famoso contratto a tutele crescenti. In questo articolo vogliamo spiegare in cosa consiste esattamente e vogliamo illustrare dello stimolo alle assunzioni che dovrebbe essere dato dalla combinazione di detto contratto con l'esonero contributivo per le nuove assunzioni 2015 previsto dalla scorsa legge di Stabilità.

L'esonero contributivo per le nuove assunzioni 2015

La legge di Stabilità 2015 riconosce ai datori di lavoro privati, con riferimento alle nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2015 l'esonero dal versamento dei contributi (esclusi quelli Inail), per un periodo non superiore ai 36 mesi e nei limiti di un importo massimo di 8.060 euro su base annua.

Le condizioni per aver diritto all'esonero contributivo sono:

- Il lavoratore, nel corso dei 6 mesi precedenti l'assunzione non risulta occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- Nei 3 mesi precedenti l'entrata in vigore della legge di Stabilità il lavoratore non deve aver avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo o con società da lui controllate o a lui collegate;
- Il lavoratore non deve avere avuto un

precedente rapporto di lavoro agevolato dalla stessa misura della legge di Stabilità 2015, con lo stesso datore di lavoro che assume.

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ancorché in regime di part-time, con l'eccezione dei contratti:

- Di apprendistato;
- Di lavoro domestico;
- I contratti relativi a lavoratori che nei 6 mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;
- I contratti relativi a lavoratori per i quali l'incentivo all'occupazione sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato;
- I contratti relativi a lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro hanno comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato negli ultimi 3 mesi del 2014.

Nel novero delle tipologie contrattuali incentivate rientra anche il lavoro ripartito o job sharing a tempo indeterminato. Si ritiene, invece, che non possa rientrare fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata ancorché stipulato a tempo indeterminato.

L'esonero contributivo è applicabile anche ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del

vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001.

L'esonero contributivo non è compatibile con altre forme di incentivo all'occupazione

L'incentivo all'occupazione non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento. Nella circolare n. 17 del 2015 l'Inps nega che il beneficio sia cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree.

Viene invece affermata la cumulabilità con gli incentivi che assumono natura economica

- a) l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili;
- b) l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori;
- c) l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi;
- d) l'incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani";
- e) l'incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli;
- f) l'incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani entro i 29 anni di età.

L'incentivo è riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande. Nel caso di insufficienza delle risorse, l'Inps non prende in considerazione ulteriori domande.

Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

È stato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015 il decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23 contenente "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge n. 183 del 2014".

Il decreto non introduce alcuna nuova

bligatoria), bensì dall'impianto normativo di cui all'emanando decreto legislativo, che andrà ad affiancarsi alle precedenti discipline. Si profila un doppio regime di tutela che distinguerà tra assunti prima dell'entrata in vigore del decreto e assunti post riforma, che invece accederanno alle più snelle garanzie.

Prima della riforma Fornero il giudice che avesse accertato una qualsiasi invalidità del licenziamento irrogato dal datore di lavoro munito dei requisiti dimensionali non avrebbe avuto altra scelta che ordinare la reintegra del lavoratore in azienda, con conseguente corresponsione di tutte le retribuzioni perse e il versamento dei contri-

forma Fornero la reintegra non solo non è più l'unica opzione sanzionatoria concessa al Giudice, ma neppure rappresenta la regola in caso di licenziamento illegittimo.

L'emanando decreto legislativo, invece, non tocca in alcun modo l'articolo 18 ma lo segrega ai licenziamenti irrogati nei confronti dei lavoratori assunti prima della sua entrata in vigore.

Con il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti il legislatore ha previsto che per i lavoratori nuovi assunti operi un regime del licenziamento per cui, ove il recesso venga ritenuto illegittimo dal giudice, ne consegua di regola non la ricostituzione del rapporto di lavoro ma

solo un indennizzo, la cui misura è predeterminata dal legislatore. Il carattere "crescente" delle tutele sarebbe assicurato dal fatto che più cresce l'anzianità di servizio e più elevata è la misura dell'indennizzo. Solo in casi eccezionali è ancora possibile la reintegrazione nel posto di lavoro.

La nuova disciplina si applica soltanto ai lavoratori assunti successivamente alla sua entrata in vigore. Il decreto precisa che si considerano nuove assunzioni anche i casi di conversione del rapporto.

È da ritenere che la nuova disciplina non si applichi al pubblico impiego perché non vi è alcuna indicazione

in tal senso nella legge delega. Come accennato la nuova disciplina si applica solo ai nuovi assunti. Se tuttavia a seguito di nuove assunzioni a tempo indeterminato si supera la soglia dei quindici dipendenti, il nuovo regime si estende anche ai lavoratori assunti in precedenza (articolo 1, comma 2). La previsione non

forma contrattuale e il contratto a tutele crescenti si traduce in un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che, tuttavia, non è tutelato – nel caso di illegittima risoluzione disposta dal datore – dalla disciplina dettata dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (cosiddetta tutela reale) o da quella di cui all'art. 8 della l. 604/1966 (cosiddetta tutela ob-

buti previdenziali, per di più maggiorati delle sanzioni. La riforma Fornero del 2012 ha rotto un sistema durato oltre quarant'anni ossia l'applicabilità esclusiva della tutela reale nel caso di licenziamento illegittimo irrogato da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art. 18. Dopo la ri-

formazione del rapporto di lavoro ma

formazione del rapporto di lavoro ma



pare viceversa discostarsi dalle regole vigenti, secondo le quali in caso di superamento della soglia dei quindici dipendenti si applica, per tutti i lavoratori, la tutela rafforzata (da ora in avanti quella del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti).

Per i lavoratori delle piccole imprese (fino a quindici dipendenti) il diritto alla reintegrazione è disposto, secondo la normativa preesistente, solo nel caso di licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale, mentre l'importo delle indennità connesse al licenziamento è dimezzato, non potendo in alcun caso superare il limite di sei mensilità (articolo 9, comma 1). È da sottolineare come per i lavoratori delle imprese fino a quindici dipendenti non solo non si estenda il più limitato regime della reintegrazione nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e giusta causa, ma si stabiliscano importi minimi indennitari mediamente inferiori a quelli preesistenti.

Il nuovo regime si applica anche alle organizzazioni di tendenza quali partiti, sindacati e così via (articolo 9, comma 2).

Vengono definite, di seguito, quelle che sono le conseguenze di una condotta illecita, ossia il recesso illegittimo. Lo schema di decreto distingue tra:

1 Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale.

Resta ferma l'applicazione dell'articolo 18, Statuto dei Lavoratori, con tutela economica piena, per i licenziamenti discriminatori ovvero riconducibili ad altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge.

Il lavoratore ha diritto in tali casi alla reintegrazione nel posto di lavoro oltre a una indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in ogni caso non inferiore a cinque mensilità. Il datore di lavoro è condannato altresì, per il medesimo periodo, al



versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. In sostituzione della reintegrazione, il lavoratore può chiedere un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (articolo 2, commi 2 e 3).

La tutela è accordata ai lavoratori dipendenti, a prescindere dai limiti dimensionali dell'impresa. Per i dirigenti, non rientranti nell'ambito di applicazione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, è da ritenere che debbano continuare a valere le vecchie regole.

L'art. 2 fa rientrare nel regime del licenziamento nullo anche l'ipotesi in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione del licenziamento "per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli artt. 4 c. 4 e 10 c. 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68".

2 Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa.

Laddove risulti accertato che non siano integrati gli estremi del giustificato motivo oggettivo, soggettivo o della giusta causa, si applicherà esclusivamente la nuova tutela risarcitoria individuata nel pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a

due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

Nelle sole ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa «in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento», il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro oltre al pagamento di un'indennità risarcitoria, comunque non superiore a dodici mensilità. Anche in tal caso il lavoratore può chiedere in alternativa alla reintegrazione un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (articolo 3, comma 2).

Il regime sanzionatorio si applica anche al licenziamento illegittimo per inidoneità fisica o psichica del lavoratore (articolo 3, comma 3).

La nuova disciplina pone rilevanti questioni interpretative. Un primo profilo concerne la definizione di «fatto materiale», che qualora sia provato insussistente darà luogo alla reintegrazione del lavoratore.

La distinzione tra fatto materiale e fatto giuridico è assai opinabile: dovrà infatti in ogni caso trattarsi di un fatto "imputabile" al lavoratore, tale da qualificarsi come inadempienza contrattuale. Non qualunque fatto, ancorché sussistente, può infatti giustificare una reazione datoriale così rilevante come il licenziamento disciplinare, qualora il lavoratore possa dimostrare la sua assoluta buona fede e l'assenza di colpevolezza.

Un secondo aspetto riguarda il riparto dell'onere della prova e l'utilizzo degli elementi di prova. Fermo restando l'onere della prova a carico del datore di lavoro in riferimento alla legittimità del motivo adottato per il licenziamento, l'onere della prova rispetto alla insussistenza del fatto materiale contestato è in capo al lavoratore. Peraltro il lavoratore è tenuto a provare l'insussistenza del fatto materiale contestatogli solo mediante prova "diretta" (ad esempio testimonianza) e non anche prova indiretta (ad esempio presunzioni semplici) o contraria. Se tale lettura venisse confermata si introdurrebbe sul piano processuale un regime giuridico di sfavore per il lavoratore.

3 Licenziamento viziato nella forma ovvero nella procedura.

Si applicherà esclusivamente una tutela risarcitoria ridotta, consistente nella corresponsione di un'indennità e non assoggettata a contribuzione, di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità. Ciò, ovviamente, ove il lavoratore non possa far valere i vizi sostanziali di giustificazione. Inoltre, il vizio radicale di forma del recesso (licenziamento orale) determina sempre la reintegrazione con tutela risarcitoria piena, ai sensi dell'art. 2 del decreto. L'importo risulta dunque ridotto rispetto alla analoga previsione della legge Fornero che stabilisce un'indennità compresa tra le sei e le dodici mensilità.

4 Licenziamento collettivo illegittimo per violazione delle procedure previste dalla l. 223/91 o dei criteri di scelta.

L'art. 5 della legge 223/1991 prevede, per i lavoratori già in servizio, due differenti regimi sanzionatori: quello meramente economico per il caso di violazione della procedura sindacale (con un indennizzo da dodici a ventiquattro mensilità) e la reintegrazione per il caso di violazione dei criteri di scelta.

Per i nuovi assunti: il diritto alla reintegrazione sussiste solo se il licenziamento è intimato senza l'osservanza della forma scritta, mentre in caso di violazione delle procedure, compresa quella sindacale, a cui si aggiunge ora la violazione dei criteri di scelta dei lavoratori, si applica solo l'indennizzo monetario (tra un minimo di quattro ad un massimo di ventiquattro mensilità) al pari di quanto previsto per i licenziamenti individuali di carattere economico.

Da sottolineare la differenza di trattamento tra vecchi e nuovi assunti, che si troveranno ad avere tutele assai diverse di fronte allo stesso vizio e nell'ambito della stessa procedura di riduzione del personale.

L'offerta di conciliazione

Altra norma di grande importanza è quella introdotta dall'art. 6 del decreto legislativo sull'offerta di conciliazione, la quale fornisce al datore di lavoro la possibilità di convocare il lavoratore in una delle sedi protette (Direzioni territoriali del lavoro o Associazioni sindacali) e un importo, commisurato all'ultima mensilità di retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, pari a una mensilità per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità. Tale importo non soltanto è decontribuito, ma è anche non imponibile ai fini fiscali. L'eventuale accettazione della somma, offerta esclusivamente mediante assegno circo-

lare, comporterà la cessazione del rapporto e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento anche se eventualmente già proposta dal lavoratore.

Il decreto rafforza le procedure volte a scongiurare il ricorso giudiziario, tramite l'introduzione di una nuova forma di conciliazione "agevolata", utilizzabile da tutte le aziende, a prescindere dal numero dei dipendenti, e per tutte le tipologie di licenziamento.

Il computo dell'anzianità negli appalti

Nei cambi di appalto, per il calcolo dell'indennizzo economico in caso di licenziamento, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata (articolo 7).

Si dà dunque per scontato che, diversamente dall'ipotesi di cessione d'azienda o di ramo di essa, ex articolo 2112 c.c., in cui il rapporto dei lavoratori ceduti prosegue senza soluzione di continuità, nel caso di subentro in un appalto, il rapporto di lavoro alle dipendenze dell'appaltatore uscente si estingue e si instaura un nuovo rapporto di lavoro alle dipendenze dell'appaltatore subentrante. Il decreto viene a regolare proprio tale aspetto.

Per approfondire l'impatto del Jobs act sui cambi di appalto relativamente ai settori dell'igiene ambientale e dell'autotrasporto merci-logistica, invitiamo a leggere gli articoli a firma Angelo Curcio e Maurizio Diamante nelle pagine precedenti di questo numero de La Voce dei Trasporti.

Rito applicabile

Ai licenziamenti concernenti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti non si estende, sul piano processuale, il rito speciale previsto dalla legge Fornero, trovando invece applicazione il rito ordinario.

Trasporto marittimo

Il lavoro del sindacato per gli allievi ufficiali

Il Coordinatore nazionale Fit Giovanni Olivieri spiega quanto stanno facendo le organizzazioni sindacali per favorire una figura chiave per il futuro della marina mercantile

Il tema dell'occupazione degli allievi ufficiali risulta essere un problema prioritario da trattare. Con riferimento alla situazione di crisi occupazionale, senza ricambio generazionale e senza possibilità di implementare la fase iniziale delle carriere, nel medio periodo, si rischia di perdere un gran numero di posizioni da ufficiale. Tutto ciò risulta ancora più drammatico se consideriamo che a livello mondiale le figure degli ufficiali risultano carenti e, quindi, si presenta una grossa opportunità per gli allievi italiani, da sempre considerati i migliori.

In passato la figura dell'allievo era ricompresa all'interno delle tabelle di armamento inserite nei contratti collettivi nazionali. Questo perché si cercava di garantire il maggior numero di possibilità a una figura altamente specializzata e alla quale si cercava di dare il massimo sbocco occupazionale. In tal senso, all'interno della configurazione dell'equipaggio necessario ad armare una nave, veniva previsto all'interno dei ccnl l'inserimento obbligatorio degli allievi ufficiali.

Questo indirizzo, ben presto si scontrò con la posizione di Confitarma, l'Associazione datoriale, che, sostenuta dall'allora Ministro della Marina mercantile Gianuario Carta, riteneva essere quella dell'allievo una posizione in formazione e che quindi, con riferimento alla sicurezza, non poteva essere inclusa all'interno delle tabelle di armamento.

Già allora esisteva una diatriba tra sindacati e Confitarma, se definire le tabelle a contratto "di sicurezza" o "di armamento" (ma questa è un'altra lunga storia).

In questo senso operò la legge 856/86 che, a fronte dell'eliminazione degli allievi dalla tabella di armamento, stabilì un contributo all'armatore da parte dello Stato per sostenerne comunque l'imbarco. Nel tempo, questo contributo scomparve e restò il fatto della non obbligatorietà all'imbarco degli allievi in quanto non previsti più a tabella.

A distanza di anni, con l'istituzione del Registro internazionale, nel 1998, la situazione cambiò ulteriormente. Con la legge 30/98 le navi si classificarono in tre gruppi ovvero a) le navi provenienti dalle matricole nazionali, o comunitarie, b) le navi provenienti da registri esteri e già locate a scafo nudo, c) le navi acquistate all'estero o provenienti da registri esteri o di nuova costruzione. Per le navi di cui alla lettera a e b si impose l'obbligo dell'imbarco di un allievo di coperta e uno di macchina.

Tutto questo avveniva però in vigenza della legge 343/95, che erogava finanziamenti a sostegno di una organizzata politica nazionale sulla formazione. Tale contributo cessò alla data del 31 dicembre 2001 e con esso anche l'obbligo per l'imbarco degli allievi.

A questo punto il sindacato ripropose, pur

in un accordo sindacale (accordo 21 febbraio 2002) con Confitarma, l'obbligatorietà dell'imbarco degli allievi ufficiali. In tal senso, al punto 3 Confitarma e sindacato si dettero atto della necessità dell'imbarco di due allievi per ogni nave in Registro internazionale, salvo dimostrata difficoltà al loro reperimento. Questa clausola, pur essendo strettamente vincolante, veniva di fatto disattesa dagli armatori.

Nel 2005 diventava operativa la tonnage tax, ovvero il sistema di tassazione a tonnellata di naviglio, favorevole all'armatore. La norma di legge istituiva l'imbarco obbligatorio minimo di un allievo ufficiale o, in alternativa, il versamento al Fondo nazionale marittimi di una somma pari a circa 22.732 euro. Anche la legge sulla tonnage tax, purtroppo, in questo modo non ha assicurato l'utilizzo degli allievi ufficiali.

Ma veniamo ora alla disciplina attuale. In tutte le marinerie la posizione di allievo viene inquadrata in un rapporto diretto con le singole aziende proprio perché si tratta di una figura in formazione. In tal senso sono richiesti periodi effettivi di navigazione a bordo di navi nei quali gli allievi vengono seguiti da un tutor. Un allievo ufficiale infatti, anche in base all'allineamento della nostra normativa con la normativa internazionale della Standard of training certification and watchkeeping del 1978 e successivi aggiornamenti, deve avere dodici mesi di navigazione da allievo ufficiale certificati in un apposito libretto

da tenersi a bordo e poi sostenere l'esame che lo abilita alla funzione superiore (giòva ricordare che in precedenza erano richiesti diciotto mesi di navigazione di cui solo sei da allievo).

Attualmente, nel nostro ccnl, le posizioni di allievo ufficiale hanno due livelli - ed esattamente con più di nove mesi di navigazione e con meno di nove mesi di navigazione - mentre, in base alla tabella

bandiera estera. Fatto questo che rende ulteriormente fuori mercato l'allievo italiano.

Ma vi è anche un aspetto più pesante e riguarda il fatto che mediamente, a livello nazionale, i dati ci dicono che una grossa percentuale di allievi abbandona al primo imbarco e solo il 70 e l'80% di coloro che completano i dodici mesi sostengono l'esame e in gran numero vengono re-

comprensiva. Tutto questo con lo scopo di renderlo appetibile agli armatori e cercare di imbarcarne almeno due su ogni nave, incluse quelle di primo registro.

Logicamente tale proposta ha visto l'opposizione di una parte del sindacato che non si rende conto della strategicità della manovra, anche se col passare del tempo tutte le tre sigle hanno appoggiato il progetto firmando il protocollo di intesa con

Confitarma e Fedarlinea nel febbraio 2015.

In un primo incontro con il Ministero dei Trasporti, abbiamo esternato alla dirigenza le ragioni alla base del protocollo e al momento siamo in attesa di un loro documento che riconosca la navigazione maturata come "stagisti" valida ai fini del conseguimento del titolo di ufficiale



contrattuale attuale, il costo medio di un allievo, il lordo, senza oneri sociali è di euro 2.789,24, che si riduce del 30% qualora volessimo applicare l'allegato 24 del ccnl. Qualora poi l'allievo dovesse essere imbarcato su nave in Registro internazionale, la situazione non cambia. Si tratta di una cifra elevatissima riferita all'attuale mercato.

Passando alle navi di bandiera estera, se al lordo di euro 2.789,24 aggiungessimo gli oneri sociali (obbligatori per la legge 135/77 prevista a tutela degli imbarchi dei marittimi italiani su navi estere) arriveremmo a un costo complessivo che si aggira attorno a euro 3.626,01 equivalenti allo stipendio di un secondo ufficiale in

spinti. Infatti, coloro che non hanno la possibilità di passare attraverso l'Accademia della Marina mercantile sono costretti a sostenere spese non indifferenti per lezioni private e, chiaramente, di fronte alla crisi che stanno attraversando le famiglie, questa spesa non tutti possono permettersela.

Ecco perché è fondamentale che il Fondo nazionale marittimi finanzia anche corsi specifici propedeutici all'esame e svolti da centri di formazione certificati.

Con tali premesse, nel cercare una soluzione al problema si è pensato di trasformare l'allievo ufficiale da lavoratore a stagista e di compensare il servizio non con stipendio, ma con una somma onni-

responsabile di guardia. Per rafforzare questo percorso formativo abbiamo creato la figura del terzo ufficiale junior, che dovrebbe facilitare l'ingresso nel ricco mercato degli ufficiali agli allievi provenienti da questo percorso.

Con questo accordo la speranza è quella di immettere in breve tempo più di mille allievi sulle navi battenti bandiera italiana, il che ci permetterà di far letteralmente "sopravvivere" l'ufficiale italiano nel mercato marittimo, ormai fortemente globalizzato e quindi di rendere la figura dell'ufficiale italiano competitivo su ogni bandiera.

Anas

Vittoria sindacale: sbloccato il rinnovo contrattuale e alcune competenze economiche

*Rosario Fuoco, Coordinatore nazionale Fit,
spiega l'importantissimo risultato raggiunto
e i suoi vantaggi concreti per i lavoratori*

Le analisi e le rivendicazioni intraprese nell'ambito delle riunioni di area contrattuale di novembre 2014 e le due dello scorso febbraio, in merito alle competenze economiche sbloccate dalla legge di Stabilità 2015, trovano finalmente riscontro con i quesiti posti da Anas al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Avevamo visto bene e ora siamo certi del legittimo riconoscimento degli emolumenti economici dovuti ai lavoratori dell'Anas. Dopo aver lavorato per mesi in tal senso, dichiarato lo stato di agitazione del personale e minacciato lo sciopero, arriva l'ufficialità: obiettivo raggiunto!

L'Azienda si è allertata e ha ceduto alle nostre rivendicazioni chiedendo il parere al Mef e, con il senno di poi, possiamo apprezzare la positività delle risultanze del quesito, attraverso il quale è stato possibile realizzare l'obiettivo più difficile di tutti: quello dello sblocco del rinnovo contrattuale.

È possibile quindi il riavvio del confronto sul rinnovo del ccnl così come da sempre rivendicato dal sindacato, da ultimo con la piattaforma presentata a giugno del 2014.

Entro giugno 2015, quindi, presenteremo la piattaforma del contratto della viabilità dopo aver avviato tutte le consultazioni ai vari livelli e le dovute verifiche di condivi-

sione, finalizzate al proseguimento del progetto siglato con l'accordo del 2008.

Non solo contratto

Per tutti gli aspetti variabili della retribuzione, essendo venuto meno il vincolo del limite individuale, inizialmente previsto dal dl 78/2010, confermato negli anni dai successivi provvedimenti di spending review e poi cessato con la legge di Stabilità 2015, si può ora procedere a erogare sia le somme dovute per le progressioni economiche delle carriere (già in busta paga da marzo), sinora avvenute solo dal punto di vista giuridico, che gli scatti biennali maturati e l'indennità di vacanza contrattuale (in busta paga da aprile). La decorrenza è quella del 1 gennaio 2015, senza la corresponsione degli arretrati. L'indennità di vacanza contrattuale (lvc) è in corso di contabilizzazione da parte aziendale e sarà oggetto di valutazione da parte delle organizzazioni sindacali.

È da apprezzare la rimodulazione del budget aziendale in funzione della possibilità del pagamento delle partite economiche rivendicate, e quindi la possibilità immediata di averle in busta paga, senza aspettare ulteriore tempo per la ricerca di fonti economiche dedicate.

Per il pregresso invece, cioè l'lvc dovuta a nostro avviso dal 2010 al 2013, è in corso

il contenzioso che abbiamo avviato lo scorso anno, dopo che l'Anas si è opposta al pagamento e dopo la mancata risposta ai quesiti posti al Ministero del Lavoro e al Ministero della Funzione pubblica.

Come già noto, le cause pilota sono state avviate a Roma, Milano, Napoli e Pescara. Il ricorso di Milano ha dato ragione in primo grado ad Anas e quindi abbiamo proceduto attraverso i nostri legali, come Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil-Pa, a presentare l'appello. Il ricorso di Roma, invece, ha dato ragione a noi sindacati; la sentenza è stata resa esecutiva a febbraio scorso e le somme dovute ai dipendenti pilota sono già in busta paga (l'Anas presenterà senz'altro appello). Entro giugno prossimo sapremo come andrà quello di Pescara, mentre ancora non si hanno notizie di quello di Napoli.

La partita dell'indennità di vacanza contrattuale relativa al pregresso è molto complessa, anche perché l'Anas, a suo tempo, sembra abbia avuto una corrispondenza con il Mef, dalla quale si evincerebbe l'autorizzazione a non erogare dette somme perché non spettanti per i dipendenti della società, sempre perché legata al limite economico di retribuzione individuale, limite sbloccato appunto dalla legge di Stabilità 2015 e non prima.

Il dilemma pubblico-privato dell'Anas

Tutto ciò che concerne interpretazioni restrittive o estensive di norme relative al rinnovo contrattuale piuttosto che al blocco delle assunzioni, alle corrispondenti di spettanze economiche in generale, fa capo al dilemma pubblico-privato della società Anas spa.

L'Anas è ricompresa nel perimetro della pubblica amministrazione sancita dal dl 78/2010, con il riferimento all'elenco Istat, in quanto società rientrante nel bilancio consolidato dello Stato. Non rientra invece nel d.lgs 165/2001 (elenco amministrazioni pubbliche).

Le recenti leggi di spending review, ai fini della loro "efficace" applicazione, fanno riferimento all'elenco Istat o al dlgs 165/2001, lasciando ampi spazi interpretativi ai soggetti attuatori delle citate leggi.

Stavolta si esce dall'impasse con il beneficio per i dipendenti Anas, che da cinque anni vedevano bloccati i loro stipendi, pur avendo un contratto di tipo privatistico ma con una società che è a tutti gli effetti un organismo di diritto pubblico.

Di assetto societario e privatizzazione ad oggi solo annunciata, di fatto non presente in alcun provvedimento legislativo di sorta, avremo modo di parlarne non appena si presenta la concreta possibilità di realizzazione. E valuteremo il da farsi. Sarà allora che (forse) si potrà definire ogni riassetto delle discrasie e sovrapposizioni normative e obsolete, generate dalla trasformazione da Anas azienda di Stato ad Anas ente pubblico economico, sino all'attuale, incompiuta, Anas spa. Aspettiamo comunque le decisioni sulla nuova governance, considerate le dimissioni dei due consiglieri in carica e l'imminente designazione del nuovo Consiglio di Amministrazione.

Il blocco delle assunzioni del Milleproroghe

Niente da fare invece per le assunzioni.

Nonostante la legge di Stabilità, pur mantenendo il blocco delle assunzioni, avesse riaperto al possibilità di passare a un turn over regolare (una uscita nell'anno precedente, una entrata nell'anno successivo), il Milleproroghe ha invece ripristinato lo schema iniziale del dl 78/2010 (cento uscite nell'anno precedente, venti entrate nell'anno successivo).

Per le assunzioni in materia di sicurezza stradale, per il pronto intervento e il presidio delle strade, continueremo la nostra rivendicazione al Mit (in attesa comunque dei nuovi assetti dopo le dimissioni del Ministro dei Trasporti Maurizio Lupi e l'interim del Premier Matteo Renzi), perché la deroga del dl 78/2010 può, a nostro avviso, essere concessa così come avvenuto per vigili del fuoco, protezione civile e polizia stradale, essendo istituzioni che svolgono funzioni similari ad Anas.

Ottime notizie per i lavoratori con contratto a progetto che lavorano su commesse Anas

Fino a qualche anno fa, l'azienda riteneva che, con la chiusura delle commesse per lavori per la costruzione di nuove opere e di manutenzione straordinaria e ordinaria, i lavoratori a progetto dovessero concludere anche il rapporto lavorativo, seppure atipico, con Anas. Noi abbiamo sostenuto invece che le professionalità ormai formate – in alcuni casi anche per sette anni consecutivi! - dovessero essere inserite in azienda, laddove si creasse la possibilità, e con disponibilità sull'intero territorio nazionale.

Dopo anni di battaglie sindacali, di rivendicazioni, di ricerca di soluzioni condivise con l'azienda, siamo finalmente in procinto della firma di un accordo per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato con imputazione del costo del personale direttamente sulle commesse. Ciò ha consentito di non incidere sul costo del personale Anas, ulteriormente decurtato, all'interno dei costi operativi, del 4% per tutto il 2015.

Con tale accordo si modifica la durata del contratto a tempo determinato sino a trentasei mesi (il ccnl Anas ne prevedeva ventiquattro), e può essere stipulato per tutte le figure professionali necessarie per lo svolgimento dei lavori pubblici - attualmente per alcuni profili, tra cui quelli in questione, è previsto il solo tempo determinato.

L'election day per il rinnovo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Con l'accordo siglato il 5 marzo scorso è stata convenzionalmente fissata al 30 aprile 2015 la scadenza del mandato dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza attualmente in carica. Sono state individuate le giornate del 23 e 24 aprile (Election day) contemporaneamente in tutte le strutture territoriali. Il ccnl Anas vigente prevede, in sede di contrattazione decentrata, la possibilità di effettuare una verifica sul numero dei Rls necessari e sulle unità produttive di competenza (art. 6 del protocollo su ambiente, sicurezza e igiene del lavoro – allegato 4 al protocollo d'Intesa del 26 luglio 2007). La carica degli Rls durano tre anni e sono rinnovabili.

Le elezioni si svolgeranno a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto su lista unitaria o liste concorrenti, fatte salve le ulteriori indicazioni e/o le diverse intese a livello locale tra le organizzazioni sindacali firmatarie del ccnl, assicurando, in tale caso, lo svolgimento di assemblee unitarie nelle quali presentare i candidati proposti per l'assolvimento del nuovo mandato.

Autonoleggio

La vertenza Maggiore e il transfer pricing

Il Coordinatore nazionale Fit Marino Masucci spiega come un diffuso meccanismo di elusione fiscale potrà essere applicato a un'azienda un tempo italiana

Purtroppo anche Maggiore Rent, storica società di autonoleggio, è stata venduta all'ennesimo fondo d'investimenti americano, sancendo ancora una volta così il declino dal punto di vista imprenditoriale della classe dirigente del nostro Paese. Con Maggiore e con le altre già vendute - Avis, Hertz, Europcar - un'altra importante modalità dei trasporti di fatto si è trasferita all'estero.

Tralasciando le evidenti ricadute sul versante della politica industriale dei trasporti, che risulta essere assente e anzi continua a perdere importanti "pezzi" pregiati, siamo questa volta fortemente preoccupati sul fronte occupazionale per il fatto che i nuovi azionisti di riferimento sono gli stessi della società di noleggio Avis. Circa un anno fa, infatti, la società di autonoleggio Avis ha avviato le procedure di mobilità per 80 persone su un totale di circa 500; è quasi certo che l'acquisizione di Maggiore comporterà ulteriori problemi di stabilità occupazionale.

Sono già state dichiarate diverse giornate di mobilitazione per chiedere una clausola di stabilità occupazionale e un piano industriale chiaro e coerente. Abbiamo purtroppo ricevuto sia dal venditore, famiglia Maggiore, che dall'acquirente risposte evasive e poco convincenti. Il sindacato e i lavoratori hanno manifestato, con un'azione di sciopero davanti a Montecitorio, chiedendo un'audizione a diversi gruppi parlamentari; hanno risposto tra gli altri l'Onorevole Giuseppe Civati e l'Onorevole Roberto Fico che hanno ascoltato le ragioni dei lavoratori e si sono detti disponibili per facilitare una convocazione presso il Ministero del Lavoro e presso le Commissioni Attività produttive del Senato e della Camera.

I due deputati si sono dichiarati particolarmente interessati alla questione del transfer pricing, situazione illustrata loro dal nostro sindacato, e al meccanismo di elusione fiscale che consente alle



aziende multinazionali plurilocalizzate di trasferire ingenti ricavi da Paesi ad alta tassazione ad altri con tassazione agevolata. È chiaro l'interesse delle multinazionali di venire in Italia, spremere le aziende e dirottare, apparentemente in modo legale, ingenti quantità di ricavi su Paesi a tassazione molto ridotta.

Su invito degli Onorevoli e con la condivisione degli altri sindacati la Fit-Cisl, grazie alla collaborazione della Dottoressa Gloria Palazzo, ha elaborato una breve relazione su questo fenomeno, che è stata consegnata agli uffici preposti e che riportiamo qui di seguito.

Il transfer pricing

Si tratta di un complesso strumento di elusione fiscale, assunto a istituto economico, che permette alle multinazionali, dislocate in più Stati sovrani, di trasferire la componente costo fiscale della

propria attività economica nella sede territoriale del Paese, tra le sue filiali, che ha il regime fiscale più vantaggioso. Con tale pratica, il reato fiscale assume a istituto economico contabile.

La pratica si concretizza nella manipolazione dei prezzi di vendita praticati nelle transazioni infragruppo: una scatola cinese con vasi comunicanti in cui il flusso sono i redditi imponibili verso i paesi con la fiscalità meno opprimente. Per identificare la pratica del transfer pricing occorre identificare oggettivamente la discostanza tra il prezzo del bene alla vendita ad una società del gruppo e il valore dello stesso sul mercato. Complessa è la determinazione di valore in caso di cessione di servizi-costi del lavoro-interessi- bancari-o royalties.

La materia in Italia non è ben definita: la normativa è talmente povera da individuare un vuoto, forse volontariamente lasciato tale. Né si può definire univoca, alla luce del rinvio ad accordi conclusi con i singoli Stati esteri, una babele normativa di diritto internazionale privato. La fonte è individuabile nelle linee guida Ocse recepite con dpr 917 del 22 dicembre 1986 Testo unico delle Imposte dirette sui Redditi varato dal Governo Craxi. Il citato decreto, all'art. 110 c. 7 sancisce che: "i componenti del reddito derivanti da operazioni con società non residenti nel territorio dello Stato, che direttamente o indirettamente controllano l'impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa, sono valutati in base al valore normale (inteso come valore di libero mercato) dei beni ceduti, dei servizi prestati e dei beni e servizi ricevuti". Si rinvia poi ad accordi conclusi con le autorità competenti degli Stati esteri a seguito di speciali "procedure amichevoli" previste dalle convenzioni internazionali contro le doppie imposizioni dei redditi.

Il dpr incarica il Direttore dell'Agenzia delle Entrate di regolamentare l'operatività fiscale della norma. I documenti contabili istituiti dall'Agenzia delle Entrate in obbedienza a quanto sopra per le multinazionali sono il Master File e il Country File. Il primo deve contenere tutte le informazioni della mother company e le documentazioni relative alle sue operazioni transnazionali; il secondo si riferisce alla singola azienda territoriale interessata. Il regime documentale è quindi differenziato per holding, subholding e società partecipate.

L'art. 110 c. 7 del dpr sancisce che le sanzioni amministrative in caso di frode fiscale non saranno applicate se, nel corso dell'accertamento, la società oggetto di accertamento consegna all'Agenzia delle Entrate tali documenti contabili. Le sanzioni sono dettagliate nel d. leg. del 18 dicembre 1997 n. 471 che entrerà in vigore il 31 maggio 2010 (si notino i tempi del cammino normativo dal 1986 al 2010) nella misura del 120% fino al 240% delle imposte dovute - e comunque in misura non inferiore a 500mila lire - in caso di omessa presentazione della dichiarazione dei redditi e aumentabile fino al doppio se trattasi di soggetti obbligati alla tenuta dei libri contabili.

È lecito pensare che le imprese siano naturalmente portate a scegliere, come residenza fiscale, la country del gruppo che, avendo un regime fiscale più agevolato, avrà anche un sistema di controllo a bande più larghe.

È da evidenziare come la giurisprudenza degli ultimi anni abbia tentato di inquadrare le operazioni intercompanies come negozio giuridico misto di vendita e donazione dei beni dell'imprenditore tra una country company e un'altra comunque a sé riconducibili. Tale impostazione trasferisce il regime di tassazione dall'azienda alla sfera privata individuale, con applicazioni di aliquote a scalare dal regime previsto per le persone giuridiche a quello applicato alle persone fisiche.

Il fenomeno del transfer pricing trova anche una sua applicazione all'interno dello stesso Stato italiano in relazione alla tassazione locale, regionale e comunale. Si fa riferimento, ad esempio, alla minor imposizione fiscale in merito alle immatricolazioni dei veicoli o alla tassa di circolazione degli stessi (la più bassa è quella applicata nella Regione a statuto speciale del Trentino Alto Adige, che ha registrato un aumento di gettito fiscale grazie all'incremento delle immatricolazioni di veicoli sul suo territorio effettuato dai possessori di flotte aziendali e dalle società di noleggio a breve e lungo termine).

Il transfer pricing è applicato in ogni caso per interessi bancari e finanziari, royalties, servizi infragruppo e accordi di ripartizioni costi. E si pensi all'attualità dell'istituto in materia di costi del lavoro, la cui tassazione è in Italia tra le più alte del mondo. Da qui la pratica generata dalla globalizzazione economica di esportare le sedi di fabbricazione dei beni delle aziende italiane in paesi limitrofi o non distanti, come Irlanda, Romania, Ungheria e via elencando, nei quali il costo del lavoro incide in misura minore sui costi di produzione, permettendo di affrontare meglio la concorrenza o comunque di aumentare il gros margin totale. Tali pratiche, benché produttive di reddito, impoveriscono le politiche sociali a tutela del lavoro, generando disoccupazione nei paesi ad alta tutela sociale e occupazione a basso costo o sfruttamento in paesi già poveri. Purtroppo è diventato superfluo fare degli esempi.

Potremo configurare il transfer pricing come la nave dei contemporanei pirati dell'economia mondiale che navigano da un mercato a un altro, razziano ciò che più conviene e aggirando le leggi fiscali nazionali, generando povertà di molti e ricchezza per pochi.

Seguiremo con costanza e insistenza l'iter parlamentare di questa nostra relazione che spiega il transfer pricing al fine di contribuire per far intervenire il legislatore su una materia che interessa molti settori produttivi.

Trasporto aereo



ASSOCATERING
ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELLE AZIENDE DI CATERING

Ccnl sezione specifica Assocatering

Nella filiera delle attività del trasporto aereo, il catering è senza dubbio il settore con impatto lavorativo a minor incidenza professionale ed è anche quello che ha sofferto e continua a soffrire di più per la crisi dell'industria aerea.

I vettori infatti non distribuiscono più come una volta nei voli di corto e medio raggio pasti completi ai passeggeri, ma offrono nella maggior parte dei casi solamente dei semplici snack. Chiaramente questo è dovuto al fatto che le compagnie aeree, pur di continuare a ridurre al minimo il costo del biglietto, eliminano alcuni servizi aggiuntivi.

In questa situazione di ristrettezze, solamente le grandi aziende multinazionali di catering riescono a sopravvivere. In Italia c'è un quasi duopolio di fatto dei gruppi Lsg e Airchef. Alcune aziende di catering hanno cercato, per poter sopravvivere, di espandere le loro attività in altri campi come le pulizie di bordo, ma ciò sta creando solamente un dumping salariale verso le società di handling che erano quelle che svolgevano per loro natura tali attività. Il sindacato è fortemente impegnato nel contrastare tale anomalia del sistema, che sta portando i lavoratori di handling a rischiare di vedersi cambiare il contratto di riferimento in uno meno vantaggioso.

Bisogna ricordare che negli ultimi rinnovi contrattuali ci si è sempre limitati ad adeguare i minimi contrattuali, spesso lasciando invariata la parte normativa che, ad oggi, risulta essere fortemente inadeguata e superata. Per tale motivo nell'attuale classificazione del personale

troviamo ancora categorie inesistenti di lavoratori e attività che attualmente vengono date in outsourcing (vedi il forte aumento di cooperative nel settore). Tali storture vanno urgentemente sanate. Pertanto, le parti sindacali e datoriali si sono impegnate per rivedere ed ottimizzare tale organizzazione del lavoro nel più breve tempo possibile, tramite l'istituzione di una Commissione Inquadramento. Tale Commissione avrà fra i diversi compiti anche quello di dare trasparenza al sistema con particolare riguardo ai tempi di attestazione e automatismi negli inquadramenti delle posizioni di lavoro.

Il rinnovo di questa parte specifica, all'interno del ccnl Trasporto Aereo, ha visto una negoziazione molto complessa che ha impegnato fortemente le organizzazioni sindacali specialmente nel contrastare le palesi intenzioni delle aziende di applicare altre tipologie di contratti sicuramente a ribasso per i lavoratori e più vantaggiosi per loro stesse. Addirittura Assocatering, l'associazione datoriale di settore, ha avanzato la pretesa, respinta con determinazione da parte sindacale, di voler modificare alcuni istituti del ccnl, tra i quali la malattia, con norme più restrittive già previste da altri contratti.

Il 31 luglio scorso Filt-Cgil, Fit-Cisl, UilTrasporti e Ugl Trasporto aereo hanno firmato con Assocatering e Fipe (l'associazione dei pubblici esercizi) il rinnovo contrattuale per la parte specifica del catering a valere fino al 31 dicembre 2016, con un incremento economico che, come per le altre sezioni specifiche, è di 120 euro medi per il triennio 2014-2016, che

verranno erogate in due tranches: 70 euro dal 1 gennaio 2015 e 50 euro dal 1 gennaio 2016. Inoltre, nonostante le aziende di catering denuncino il perdurare della crisi economica e finanziaria, dovuta anche alle difficoltà che incontrano sul recupero crediti vantati nei confronti dei clienti vettori, si è comunque riusciti ad ottenere un'una tantum, a copertura degli arretrati, pari a 250 euro per tutti i lavoratori della categoria.

L'orario di lavoro è stato uniformato a 38,5 ore settimanali e, come nelle altre parti specifiche sottoscritte nel ccnl del trasporto aereo, è stata istituita la Polizza sanitaria integrativa a totale carico delle aziende che, in un momento caratterizzato da una drammatica riduzione delle prestazioni sanitarie pubbliche, ha rappresentato un fattore di tutela importante e qualificante per tutti i lavoratori del catering aereo che prestano servizio sia a tempo indeterminato che determinato.

Altro importante risultato è stata l'inclusione dei lavoratori con contratto a termine nella Previdenza complementare del settore: anche loro beneficeranno di contribuzione datoriale.

Sono stati poi adeguati alla legge Fornero gli articoli riguardanti i doveri del dipendente e i provvedimenti disciplinari.

Riteniamo che, con il raggiungimento dell'intesa sul ccnl, anche per la sezione del catering aereo è stato aggiunto un tassello fondamentale per la nuova regolazione nazionale dell'industria del trasporto aereo.

Dipartimento nazionale
Trasporto aereo

Trasporto aereo

easyJet

Rinnovo contrattuale: la Fit porta a casa un altro grande risultato

Dopo una lunga trattativa e cinque scioperi, il 4 marzo scorso si è finalmente arrivati a un accordo con la compagnia aerea Easyjet in merito al rinnovo del contratto. La negoziazione, già estremamente complessa di suo, è stata resa ancora più difficile in quanto Easyjet, essendo un'azienda inglese e seguendo leggi e immatricolazioni diverse, è sottoposta a un ente diverso da Enac, quale il Civil Aviation Authority (Caa), che è un'autorità inglese.

Nonostante ciò, il contratto collettivo aziendale di lavoro (ccal) è passato dai quattro anni normativi e due anni retributivi di vigenza ai tre attuali, come il contratto collettivo nazionale del trasporto aereo (ccnl). Così come ciò che riguarda diritti e tutele sociali richiamati nella parte generale dello stesso è stato allineato al ccnl.

Altro risultato importante, che è emerso dalla trattativa, è l'introduzione di Fondaeo come fondo di riferimento per la previdenza complementare e l'adeguamento al ccnl per quanto riguarda i massimali assicurativi per gli infortuni professionali, che risultano essere triplicati.

Relativamente alla normativa e ai tempi di volo, il riferimento anche per Easyjet sono le ftl (flight time limitation); per quello che riguarda la parte economica prevista per il triennio si registra un +7% rispetto a quella attuale.

Il rinnovo contrattuale di Easyjet, in linea con il ccnl del trasporto aereo, segna un altro importante passo verso l'applicazione dei contenuti dello stesso, dimo-

strandolo come sia possibile applicare le leggi e i contratti, concordati con il sindacato, anche nelle compagnie aeree low cost operanti in Italia.

Inoltre fa piacere ricordare che, anche in un momento così delicato per l'industria del trasporto aereo, Easyjet è una compagnia in crescita, tanto da inaugurare a breve una nuova base operativa a Napoli.

C'è molta soddisfazione da parte della Fit-Cisl per il risultato tanto ricercato e rag-

giunto. Adesso il nostro sforzo nei confronti di Easyjet va affinché la compagnia entri in Assaereo e quindi applichi in toto il ccnl. Inoltre continueremo a lavorare affinché tutte le altre compagnie aeree italiane o straniere basate sul nostro territorio, che attualmente hanno un proprio contratto aziendale, applichino presto il ccnl.

Dipartimento nazionale
Trasporto aereo



Donne

23 e 24 marzo: work in progress per le sindacaliste della Fit

Francesca Di Felice, Coordinatrice nazionale Fit, illustra i temi affrontati nell'ultima riunione del Coordinamento donne, che ha compreso un seminario sul welfare contrattuale

Il 23 e il 24 marzo a Roma, nella cornice del Centro Studi di via degli Anamari, le sindacaliste della Fit Cisl si sono incontrate per una due giorni intensa e ricca di risultati. Tra riflessioni, progetti in corso e programmazione dei prossimi lavori, il Coordinamento nazionale donne ha tracciato il suo cammino futuro all'interno dei progetti della Federazione e dei processi di cambiamento e adeguamento che interesseranno l'intera organizzazione.

Il successo riscontrato dalla campagna di comunicazione #nonsolo8marzoDonneFit-Cisl, da sempre motto dell'azione del Coordinamento, ha aperto i lavori del primo giorno. Lanciata in occasione della giornata internazionale delle donne, la campagna ha realizzato una catena di risonanza, sia su Twitter che su Facebook, che ha coinvolto moltissimi contatti. Il risultato non è di poco conto considerando che il profilo twitter @DonneFit era stato attivato da una sola settimana.

Le riflessioni delle sindacaliste della Fit sono proseguite sui temi del percorso Cisl Reti e del ruolo del Coordinamento donne. Sul primo aspetto positiva è stata la valutazione delle iniziative passate, realizzate insieme alle amiche di Fiste e Flaei, in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne e per l'8 marzo, riscontrando la necessità di proseguire un percorso che non potrà che realizzare benefici per tutte le parti coinvolte.

Il ruolo del Coordinamento donne

In merito al ruolo del Coordinamento, il tema di discussione è stato lanciato dal Coordinamento donne Cisl per nutrire il dibattito, che si realizzerà in occasione dell'Assemblea delle Donne della Cisl propedeutica all'Assemblea organizzativa che si svolgerà nel mese di ottobre. Il tema proposto ha suscitato diverse riflessioni tra le trenta sindacaliste presenti al fine di adeguare al contesto che cambia la posizione che occupa il Coordinamento nelle politiche organizzative e contrattuali dell'organizzazione.

Da 57 anni la Cisl ha previsto organismi specifici per migliorare la condizione delle donne lavoratrici. Grazie all'impegno del Coordinamento e delle sindacaliste che da questo traggono linfa vitale, sono state portate avanti le politiche di pari opportunità nell'ambito del lavoro, della tutela della maternità, dei congedi parentali, degli asili nido, del lavoro di cura, della flessibilità d'orario, della conciliazione lavoro/famiglia e del welfare contrattuale/territoriale. Purtroppo i dati sull'occupazione femminile e sulla presenza delle donne, non solo nel sindacato, ma nel contesto socio politico, vedono ancora il nostro paese tra gli ultimi in Europa. Segno questo che c'è ancora molto da fare e che il lavoro e l'impegno del Coordinamento è più che mai attuale e necessario.

La proposta delle sindacaliste dei trasporti è che il Coordinamento deve continuare il suo cammino, sempre più integrato con le politiche sindacali e in modo particolare contrattuali, attraverso il potenziamento politico dello stesso: dobbiamo essere sentinelle dei valori sanciti nei contratti per conservare e rimodulare le tutele e i diritti, per far rispettare le tutele minime previste dalla legge e inventare il modo per inserire tra le strategie contrattuali il welfare; dobbiamo sostenere l'occupazione femminile individuando soluzioni diversificate utili a contribuire all'aumento del Pil del paese; dobbiamo far crescere come lavoratori e come sindacalisti i giovani che entrano ora nel mondo del lavoro trasmettendo loro i valori della Cisl, del rispetto della dignità della persona e delle pari opportunità.

Sul piano contrattuale sono stati condivisi e integrati i lavori del gruppo di approfondimento che ha elaborato le proposte a supporto della piattaforma per il rinnovo del contratto collettivo nazionale della Mobilità/Attività ferroviarie. Il documento sarà a breve consegnato all'area contrattuale di riferimento affinché ne faccia tesoro nel percorso contrattuale di rinnovo.

L'ultima porzione del primo giorno è stata dedicata all'approfondimento del decreto attuativo del Jobs act relativo alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Approvato solo in via preliminare il decreto, che

passerà al vaglio del Parlamento per un parere non vincolante prima del varo, interviene sul testo unico a tutela della maternità e introduce interventi innovativi per le donne vittime di violenza. Dietro la guida specializzata di Valentina Paluzzi, esperta dell'Inas nazionale in materia, sono stati affrontati i vari aspetti di intervento del decreto stesso.

Percorsi di welfare contrattuale nei trasporti: tra opportunità e necessità

Il 24 marzo i lavori del Coordinamento sono proseguiti in versione seminariale per l'approfondimento relativo al welfare contrattuale con lo scopo di analizzare le esperienze positive presenti nei trasporti e, al contempo, per esportare tali esperienze nelle aree contrattuali ancora deficitarie in tal senso.

Il Segretario nazionale Pasquale Paniccia ha aperto i lavori introducendo il tema e stimolando l'attenzione delle sindacaliste appartenenti alle diverse aree contrattuali dei trasporti. Il primo intervento è stato di Uliano Stendardi, esperto Cisl in materia,

che ha tracciato i contenuti e le potenzialità degli strumenti di welfare come strategia contrattuale da perseguire. Su tali basi Maria Carmela Cafaro, Responsabile del Coordinamento donne Fit Puglia Basilicata, ha raccontato la sua esperienza di promozione di strumenti di welfare nella Ferroatriviaria, azienda barese che ha aderito al progetto LaFemme finanziato attraverso Italia Lavoro. A seguire Silvia Ferro, componente del Dipartimento nazionale Mobilità/Attività ferroviarie, ha presentato le esperienze contrattuali in tema di welfare sviluppate in Trenord e Ntv.

Ha chiuso i lavori Francesca Di Felice che, come componente del Dipartimento nazionale Mobilità/Tpl, ha presentato gli strumenti di welfare introdotti, grazie ad un lungo lavoro contrattuale che ha coinvolto le organizzazioni sindacali, sia a livello aziendale che nazionale nella realizzazione del contratto aziendale di Bussitalia.

La Responsabile del Coordinamento donne nazionale, ringraziando i parteci-

panti, ha stimolato la promozione di iniziative simili di approfondimento nelle regioni, al fine di utilizzare il welfare come componente strategica delle politiche contrattuali dei trasporti, attraverso un cambiamento di approccio culturale dei contrattualisti per acquisire le competenze necessarie a rispondere ai diversificati bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici anche in tempo di crisi

L'esito della due giorni delle donne della Fit potrebbe essere sintetizzata con una citazione di Nilde Iotti: "Dobbiamo rendere più umani i tempi del lavoro, gli orari delle città, il ritmo della vita. Dobbiamo far entrare nella politica l'esperienza quotidiana della vita, le piccole cose dell'esistenza, costringendo tutti - uomini politici, ministri, economisti, amministratori locali - a fare finalmente i conti con la vita concreta delle donne".

Di seguito riportiamo l'articolo di Franca Daniele, Responsabile del Coordinamento donne della Fit-Cisl Emilia Romagna, che dà conto di un'altra bella notizia.

L'elezione di Manola Cavallaro a Segretario del Presidio Fit di Ferrara

Il 13 marzo per la prima volta in Emilia Romagna è stata eletta una donna a guidare un presidio territoriale, quello di Ferrara. Parliamo di Manola Cavallaro.

Si è trattato di una scelta opportuna e doverosa per le competenze e le qualità dimostrate in questi anni da Manola, sia nel suo settore di appartenenza, ferroviario, sia nell'affiancamento alle attività del presidio stesso. Quando sono arrivata nella Fit Emilia Romagna in particolare Manola mi ha colpito per il suo entusiasmo, la sua voglia di fare cose nuove e rilevanti per le donne e per l'organizzazione in generale. Ha lavorato e si è adoperata quotidiana-

mente per dimostrare le sue qualità e competenze, grazie comunque alla disponibilità di una Segreteria regionale che non ha precluso la possibilità di crescita di chiunque avesse voluto adoperarsi in maniera fattiva per l'organizzazione.

Nel suo discorso di insediamento ha fatto una panoramica di quanto da lei intrapreso a livello locale nelle aziende presenti e riguardanti i diversi settori seguiti dalla nostra categoria; ha dimostrato di aver approfondito la conoscenza di realtà lavorative eterogenee e difficili, anche quelle riguardanti le cooperative, con una padronanza non comune.

È riuscita ad accrescere, congiuntamente con il Segretario uscente, l'amico Astolfi, in maniera significativa il numero degli associati in un anno. Per non parlare dell'azione svolta nell'ambito della raccolta firme per lo "Sciopero intelligente" promosso dalla Segreteria nazionale.

Mi fermo qui e aggiungo solo: onore al merito a una grande donna a cui auguro di tracciare un percorso lungo e di successo.

Franca Daniele
Responsabile Coordinamento donne
Fit-Cisl Emilia Romagna

Trasporto marittimo

Le vertenze dell'Itf

Come più volte ho avuto occasione di spiegare, l'attività sindacale dell'Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui la Fit-Cisl aderisce, è regolamentata in maniera molto rigida.

Vi è, per esempio, un documento che fissa gli obblighi del sindacato firmatario di un contratto verso i marittimi imbarcati sulla nave in questione. Si tratta della "Seafarers' Charter" che, tra l'altro, prevede l'obbligo per il sindacato di seguire e farsi carico di tutti i claims che i marittimi direttamente o attraverso Londra ci sottopongono.

Lo stesso obbligo riguarda il Coordinatore e gli ispettori, i quali in genere ricevono questi reclami dei marittimi prima dell'arrivo della nave in porto o durante la visita a bordo. In genere si tratta di salari non pagati, eccesso di ore di lavoro, sbarco senza valido motivo e così via: tutte questioni facilmente verificabili.

Per contro, vi sono una serie di vertenze molto più complesse, spesso prive di riscontri oggettivi, che finiscono per essere trasferite a noi a Roma per la ricerca di una soluzione che impegna spesso mesi, se non altro per raccogliere il materiale disponibile e aprire un confronto con l'armatore.

A titolo di esempio racconterò di tre casi avvenuti su navi da crociera e per evidenti motivi di privacy non citerò il nome delle navi e dei marittimi interessati.

Il primo di cui voglio parlare è il tristissimo caso di una marittima impiccata. A bordo di una nave da crociera, durante la sosta in porto brasiliano, in una cabina viene trovato il corpo di una povera ragazza brasiliana dell'equipaggio, appunto, morta impiccata. Una prima indagine della polizia lascia intendere che si tratti di suicidio, nel qual caso agli aventi diritto non compete risarcimento alcuno. Si sviluppa a questo punto una fitta corrispondenza con il fratello della defunta, spiegandogli che sia l'azienda che il fondo Fanimar contrattualmente possono riconoscere una compensazione solo a fronte di un "accident", che come definizione comprende anche un eventuale fatto delittuoso. L'unica soluzione è quindi quella di chiedere alla polizia brasiliana una più approfondita investigazione, specie se il fratello ha seri dubbi sul risultato dell'inchiesta.

Nei contatti con l'azienda ci viene riferito che la ragazza aveva un



fidanzato a bordo. La polizia brasiliana allarga il fronte delle indagini con il risultato di incriminare il fidanzato, che scompare e che viene dichiarato colpevole da una sentenza di primo grado. A questo punto per noi scatta un problema, ovvero quello di avere un documento della Corte relativo all'ultimo grado di giudizio confermando la colpevolezza dell'imputato. Il principio di non colpevolezza sino al definitivo giudizio non è stato certo facile da spiegare al fratello, anche perché tra gli aventi diritto al risarcimento c'era anche l'anziana madre della ragazza, che non era certo in floride condizioni economiche.

A questo punto da parte nostra vi è stata la necessità di una piccola forzatura per convincere l'armatore al pagamento del compenso (60mila Usd) senza attendere gli altri livelli di giudizio e quindi probabilmente ancora qualche anno. Superato questo ostacolo, è chiaro che il pagamento va fatto in base a un documento ufficiale che attesta chi sono gli eredi.

Ancora una volta far capire questo passaggio al fratello della ragazza è stata una complicazione, anche perché nel frattempo era emersa l'esistenza anche di una sorella. Lui continuava ad inviarmi dichiarazioni che, pur se con firma autenticata, erano sempre di

parte e non di un organo ufficiale. Alla fine, dopo mesi che seguivamo il caso, ci è pervenuto un documento ove ufficialmente veniva indicata pro-tempore come erede la madre in nome e per conto anche degli altri eredi.

Prima di dare il via al pagamento abbiamo dovuto quindi verificare con le autorità la validità di una simile procedura, che fortunatamente ci è stata confermata. Anche sul pagamento abbiamo avuto problemi. Infatti la parte coperta dal Fanimar è in euro, valuta che all'inizio della vertenza è passata rispetto al dollaro da una rata di cambio di 1,42 a 1,08. Quale data prendere a riferimento? Ance a questo abbiamo trovato una soluzione e anche per questo i familiari della ragazza uccisa ci hanno ringraziato per l'impegno profuso, che è andato avanti per molti anni richiedendo da parte nostra un grande lavoro, considerando anche che non era certo il solo caso di cui ci stavamo occupando.

La seconda vicenda di cui intendo parlare, per sottolineare le complessità che a volte ci tocca gestire, è un caso "still pending", di fatto non risolto di un marittimo deceduto in porto a San Francisco in una nave da crociera. Il coroner ordina una autopsia dalla quale risulta che il marittimo è morto per infarto. Per trasportare la salma a Manila viene iniettato nel corpo del marittimo un liquido di conservazione che, come ci è stato detto, impedisce ogni ulteriore indagine sulla causa della morte. I familiari sostengono che la morte è avvenuta per un fatto traumatico ovvero che si tratta di omicidio.

Attraverso la compagnia chiediamo una copia del referto dell'autopsia, ma passa molto prima che si riesca ad avere il documento dal coroner di San Francisco. Questo ritardo del tutto burocratico rafforza la convinzione dei familiari che davvero vi sia stato un evento delittuoso, facendo loro sospettare l'esistenza di una forma di connivenza tra la compagnia e gli investigatori. Chiaramente si tratta di un'assurdità. È evidente che, se fosse dimostrabile l'evento delittuoso, in qualche modo la famiglia potrebbe chiedere ulteriori risarcimenti alla compagnia oltre a quelli previsti dal contratto. Spesso minacciare in questo senso la compagnia significa ottenere compensi aggiuntivi.

La società, forte del documento del coroner, non sposta la propria posizione e a noi non resta che chiedere ai familiari eventuali documenti a sostegno della loro posizione. Dopo un lungo periodo, finalmente riceviamo il risultato di una seconda autopsia fatta fare a Manila dai familiari. Nel documento, a causa del liquido di conservazione, non si può certamente stabilire la causa del decesso. Il referto parla di ecchimosi e tagli sulla salma dovuti quasi sicuramente alla prima autopsia e al trasporto. La logica vuole che, se fossero stati la causa del decesso, il coroner avrebbe orientato diversamente le indagini. La famiglia insiste nella sua posizione, ma è chiaro che per noi è molto difficile entrare nel merito di questioni che attengono la medicina legale.

È bene sottolineare che all'inizio della vertenza abbiamo convinto la società a farsi carico delle spese affinché un familiare potesse andare a bordo e parlare con l'equipaggio e con i colleghi del marittimo deceduto alla ricerca di un indizio a sostegno della teoria dell'omicidio. Non c'è stato risultato alcuno e tutti i colleghi hanno confermato quanto riferito agli investigatori.

Dopo mesi che la vertenza andava avanti i familiari sono, però così dire, usciti allo scoperto chiedendoci di trattare un risarcimento aggiuntivo per chiudere il caso. Chiaramente, dopo essere stati strumentalizzati per mesi, non potevamo portar avanti una richiesta del genere e abbiamo detto ai familiari di rivolgersi a un tribunale a Manila. Non abbiamo ricevuto ringraziamenti, pur essendoci impegnati moltissimo, e il caso è stato archiviato.

Un ulteriore caso che si prevede complesso e di difficile soluzione ci è stato sottoposto in questi giorni. Occorre una premessa. Quasi tutte le società crocieristiche all'interno delle loro procedure hanno un programma chiamato "family program" che prevede l'imbarco assieme e nella stessa cabina delle coppie sposate e formalmente conviventi dei componenti dell'equipaggio. Naturalmente quando ciò è possibile e quando vi è disponibilità di cabine.

A una coppia omosessuale regolarmente sposata in Florida viene promesso l'imbarco in cabina matrimoniale con il programma family. A quanto pare, però, solo uno della coppia si imbarca, visto il sistema di rotazione e la disponibilità di cabine.

Non riteniamo possa essere una scelta deliberata della società, visto che viene posta molta attenzione per non incappare in un "gender discrimination" e quindi non rispettare uno dei principi della convenzione Mlc 2006. Infatti, che la coppia sia etero o omosessuale non può fare differenza di sorta.

Tornando al nostro caso, avviene che la lontananza tra i due abbia portato alla rottura del matrimonio e ora uno dei componenti la coppia ha chiesto un risarcimento alla società attraverso di noi. Se vi fosse trattato della discriminazione di genere, il nostro intervento sarebbe stato più facile. Più complicato è il risarcimento perché la coppia si è separata. Non so ancora come affronteremo il caso.

Fortunatamente non tutti i casi che trattiamo sono così complicati come i tre citati, ma ogni tanto ci capitano situazioni molto complesse. Non dimentichiamo, poi, che dal punto di vista legale tutto è connesso alla legislazione del paese di bandiera o del paese nelle cui acque territoriali è accaduto il fatto.

Per noi significa raccolta di informazioni e documenti spesso attraverso le ambasciate per essere sicuri di muoverci all'interno di regole verificate. Del resto non è pensabile che ogni evento possa essere regolamentato all'interno di norme contrattuali.

Emilia Romagna

Cambio al vertice della Fit-Cisl Piacenza: a Colosimo subentra Postorino

Dopo più di vent'anni, la guida della Fit-Cisl Piacenza è passata dalle mani di Antonio Colosimo a quelle di Antonio Postorino. L'elezione è avvenuta alla riunione del Consiglio generale, a cui ha preso parte anche il Segretario generale della Fit-Cisl Emilia Romagna Vincenzo Curcio. L'ex Segretario Colosimo ha ceduto il testimone «perché - ha dichiarato - era arrivato il momento. Largo ai giovani o almeno a quelli più giovani di me». L'avvicendamento è avvenuto nel corso di un direttivo ad alto tasso emotivo.

Colosimo non ha comunque intenzione di abbandonare la Fit-Cisl, anche perché in questi anni ha continuato a portare avanti il suo lavoro da capo treno per le Ferrovie dello Stato parallelamente ai suoi doveri da Segretario.

«Ho avuto tantissimo da questa federazione a cui ho dedicato parte della mia vita - ha detto emozionato Colosimo - Devo ringraziare mia moglie e i miei figli per essermi stati vicini. Non è facile compiere attività sindacale continuando a lavorare. Il mio lavoro è sempre stato indirizzato al dialogo e al confronto, mai alla distruzione».

Postorino è stato eletto all'unanimità. È anche lui capo treno ed è entrato nel mondo sindacale 18 anni fa. Le sue prime parole sono state di gratitudine per Colo-

simo: «La squadra che ha creato Antonio è un team vincente e io non voglio cambiarla». E ha subito aggiunto: «Non ci sarà spazio per i personalismi, ma solo per il la-

logistica. «Le azioni dei Si Cobas hanno costretto già diverse aziende ad andarsene dal territorio piacentino. Anche nei giorni scorsi hanno bloccato un magazzino a causa dell'allontanamento di un loro delegato dal posto di lavoro e, invece di prendere le vie normali sindacali, creano le condizioni per cui questa azienda se ne vada dal territorio e cento persone rimangano senza lavoro», con queste parole Antonio Postorino, Segretario generale della Fit-Cisl Piacenza, ha denunciato l'ultimo episodio di una serie che sta causando il degenerare della situazione del polo logistico piacentino.

Piacenza è una città strategica dove molte grandi aziende fanno base - ricordiamo tra tutte l'Ikea - e si è creato un terreno fertile per le tensioni sociali a causa del comportamento spregiudicato di alcuni sindacati di base.

Postorino si è detto preoccupato per la situazione e sottolineato l'urgenza da parte della Fit-Cisl di riappropriarsi degli spazi occupati da questi sindacati allo scopo di difendere un settore strategico e arrestare le pericolose derive violente che ha preso il settore, al punto da richiedere l'intervento delle forze dell'ordine.

Nicoletta Novara



voro di squadra. Prometto che porterò avanti il mio compito con passione e, se questa dovesse venir meno, mi dimetterò». Postorino ha quindi delineato il suo primo obiettivo: «Vorrei incrementare la presenza dei delegati sindacali nelle aziende. Sono loro infatti che parlano alla pancia e alla testa dei lavoratori».

La riunione del Consiglio generale è proseguita affrontando un tema ad alta priorità: quello della situazione in cui versa la

Puglia

A Bari si è parlato del futuro di Fsi

Il 20 marzo, presso il Dopolavoro ferroviario di Bari, si è tenuta un'assemblea di tutto il personale del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto la partecipazione di oltre 150 ferrovieri, tra direttivi e territoriali, iscritti e simpatizzanti di Puglia e Basilicata. Ai lavori era presente Gaetano Riccio, Coordinatore nazionale della Fit-Cisl.

La relazione introduttiva è stata svolta dal Segretario regionale Franco Spinelli, che per prima cosa ha ringraziato tutti per l'ottimo risultato ottenuto dalla raccolta di firme per lo "Sciopero intelligente", il cui testo di proposta di legge è attualmente al vaglio del Parlamento.

Entrando nel merito dell'ordine del giorno, Spinelli ha parlato degli appalti ferroviari e ha sottolineato come il settore continua ad essere in sofferenza per incertezze economiche e carenze di tutele. Come possibile soluzione, la Fit ipotizza la costituzione di una "società di scopo" di Fsi.

Quanto alla divisione cargo, sebbene sia stata ristrutturata attraverso la polifunzionalità, essa rischia la crisi per mancanza di investimenti. Non si conosce al momento il suo futuro, nonostante le richieste di confronto avanzate dal sindacato all'azienda.

Relativamente alle gare nel trasporto regionale, potrebbe rappresentare una novità il cosiddetto decreto Nencini, che per ora è solo una bozza e che prevede, in caso di gara d'appalto, il passaggio di tutti i beni strumentali all'operatore subentrante. Questo permetterebbe, di fatto, un "esproprio" nei confronti di Trenitalia in

caso di perdita di gara e garantirebbe ai lavoratori l'applicazione del solo contratto collettivo nazionale e non più quella del contratto aziendale. Ci domandiamo se ciò sia costituzionalmente possibile.

Negli impianti equipaggi le problematiche sono numerose e complesse. È difficile per il sindacato avere contatti continui e costanti con il personale a causa di una turnazione compressa e di impianti non frequentati.

Quanto alla privatizzazione del 40% dell'intero gruppo Fsi con la perdita patrimoniale dei binari, per un valore di 4 miliardi di euro, non la condividiamo perché si tratta di un'azione finanziaria e non produttiva. Fsi non può confrontarsi solo con lo Stato, ma dovrà farlo anche con i cittadini in quanto fruitori di un servizio pubblico (servizio universale). Inoltre, l'esperienza negativa delle ferrovie inglesi dovrebbe far desistere dal ripetere lo stesso errore.

La riorganizzazione della manutenzione infrastruttura e circolazione prevede interventi di rivisitazione e impresenziamento degli impianti e un accorciamento della catena di comando. Per la manutenzione rotabili, anche in vista dell'ampliamento della flotta per l'ingresso in esercizio dell'Etr 1000, sono previsti investimenti agli impianti di manutenzione a eccezione di quello di Lecce, che subirà un taglio di 35 milioni di euro di investimenti.

Sono previste assunzioni solo per l'Alta Velocità, mentre secondo la Fit necessario un turn over su tutte le lavorazioni, perché i carichi di lavoro mettono a rischio la sicurezza sui posti di lavoro.

Il rinnovo delle Rsu-RIs è diventato un'esigenza: non si può più aspettare. Urge definire il nuovo accordo per procedere al rinnovo e rivitalizzare le relazioni industriali.

Quanto al rinnovo del ccnl della mobilità, occorre puntare all'approccio più giusto, per fronteggiare la deflazione ed elaborare proposte che consolidino i punti di forza del contratto vigente.

Dopo un ampio spazio riservato al dibattito, in cui sono stati espressi consenso alle proposte e preoccupazione per la privatizzazione, è intervenuto il Presidente dell'Inat, Pietro Vasco, che ha spiegato la mission dell'istituto: assicurare al lavoratore alta tutela a basso costo, rivolgendosi soprattutto ai giovani che non conoscono ancora questa realtà, affinché aderiscano.

Nelle conclusioni, il Coordinatore nazionale Riccio ha evidenziato le principali problematiche relative al Gruppo Fsi su cui è forte l'attenzione di tutta l'Organizzazione e ha ribadito la necessità di seguire con attenzione gli sviluppi delle vicende relative alla privatizzazione ed alla riforma del trasporto pubblico locale. Riccio ha sottolineato, altresì, l'esigenza di attivare quanto prima un forte ricambio generazionale che è la vera garanzia per dare un futuro a tutta l'azienda.

Chiudiamo con una bella iniziativa: in via sperimentale la nostra Segreteria sta per avviare un canale informativo rivolto agli iscritti, per divulgare offerte di lavoro nei trasporti e sul nostro territorio.

Maria Carmela Cafaro

Toscana

Aumentano le malattie professionali negli operatori ecologici anche a causa del porta a porta



È il vanto di molte amministrazioni pubbliche, ma la raccolta dei rifiuti porta a porta rappresenta un vero rischio per i lavoratori addetti. Senza l'ausilio dell'automatizzazione, molti dipendenti delle aziende d'igiene urbana vanno incontro a un picco di patologie dell'apparato muscolo scheletrico. È questo l'allarme lanciato dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (Rls) delle aziende di igiene urbana della Toscana, al termine di un'incontro che si è svolto presso l'Assessorato alla Salute della Regione, alla presenza dei responsabili del servizio di protezione e prevenzione, medici dei Pisll (Prevenzione igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro) e dirigenti delle aziende d'igiene urbana.

«Questo problema, che sta emergendo

negli ultimi anni, ha trovato un positivo ascolto presso la Regione Toscana - dichiara Nedo Domizi, Coordinatore dei Rls della Fit-Cisl Toscana per le aziende di igiene urbana, che ora sta pensando a nuove disposizioni operative a cui si dovranno attenere le aziende preposte e tutte le imprese che operano nel settore.

«È il primo caso in Italia - prosegue Domizi - di azione spontanea di lavoratori di un unico comparto, mirata a risolvere le nuove patologie emerse con i nuovi metodi di raccolta rifiuti. I lavoratori non vogliono esimersi da tali servizi, ma vogliono far prendere consapevolezza delle problematiche. Questo raggruppamento di Rls lavora sistematicamente da circa un anno, con l'obiettivo di ridurre i rischi per i lavoratori e diminuire così i costi sociali che si avrebbero con la crescita delle patologie connesse a questi lavori».

Spiegando com'è nato il progetto di riunire tutti gli Rls in un unico coordinamento intersindacale, Domizi dichiara: «Sono una persona semplice ma con le idee ben chiare. Sono nel settore d'Igiene Urbana da 22 anni di cui 16 trascorsi a fare l'Rls. La mia idea è semplice: valorizzare il fondamentale ruolo dell'Rls aziendale, il quale è figura cardine della legge 81/08, facendolo lavorare in sinergia con altri Rls dello stesso settore, sia a livello Regionale sia per A.T.O. Così facendo si possono mettere a confronto aspetti positivi e negati di ogni fase lavorativa.

Inoltre analizzare e condividere le espe-

rienze aiuta gli Rls a non sentirsi isolati e fa loro acquisire conoscenze da usare nelle proprie realtà. Questa esperienza è attiva dal giugno 2014 e prevede che sistematicamente ci troviamo ogni 40 giorni, lavorando in concerto con ogni sigla sindacale d'appartenenza e mettendo a disposizione ciascuno il proprio sapere per il bene di tutto il comparto.

Questo metodo di lavoro tra Rls a mio avviso dovrebbe essere esportato ad altri settori del mondo del lavoro, al fine di organizzarne i risultati e ottenere un maggior rispetto delle norme. Ma questa esperienza sta affrontando anche aspetti politici i quali esulano dal mero mandato dell'Rls. Di fatto, in virtù del lavoro svolto, ci siamo avvalsi di dati Inail e altro al fine di rafforzare le nostre tesi. Non a caso dall'incontro avuto in Regione Toscana, i nostri interlocutori si sono resi conto che ci sono veramente dati preoccupanti nella movimentazione manuali dei carichi, tali da generare nel tempo un preoccupante "costo sociale".

Ma è importante notare che per la prima volta sono gli Rls a chiamare in causa le amministrazioni. Pertanto il percorso è aperto e gli sviluppi sono positivi. Auspico solo che questo tipo di progetto inneschi un meccanismo innovativo anche dal punto di vista della cultura della sicurezza».

*Nedo Domizi
Coordinatore Rls Fit-Cisl Toscana
aziende di igiene urbana*

La ricerca delle cause e non dei colpevoli (parte 4)

Nei numeri precedenti abbiamo affrontato le sequenze che hanno caratterizzato l'incidente di Linate del 9 ottobre 2001 e oggi andremo a concludere con delle osservazioni finalizzate a comprendere quali degli elementi che in questi ultimi mesi abbiamo analizzato all'interno della nostra rubrica, siano stati interessati dalla catena degli eventi.

Che cosa è successo?

Nel domandarci "che cosa è successo" e non "di chi è la colpa" effettuiamo il vero cambio di mentalità per entrare nella famiglia di coloro che vogliono acquisire quell'impostazione mentale adatta a ricercare le cause profonde di un incidente, di qualsiasi genere esso sia e in qualsiasi ambito esso accada. Cercare i colpevoli e attribuire le responsabilità è un compito che è giusto lasciare alla magistratura. Per quel che ci riguarda, invece, la vera necessità è quella di aprire la mente e rimanere leggermente più freddi dinnanzi a un evento negativo, anche se ha determinato un numero cospicuo di vittime. Noi vogliamo capire cosa è successo per poter correggere, attraverso opportune analisi e interventi specifici, le parti che non funzionano all'interno di un sistema complesso. È necessario avere la certezza interiore di non giudicare l'altrui operato, anche se ritenuto sbagliato, per poter trovare la strada corretta, al fine di mitigare o di evitare futuri eventi similari. In un certo senso, se possibile, bisogna mettersi nei panni di chi ha sbagliato, bisogna provare a comprendere il perché si è fatto un errore o una violazione e cosa ha spinto gli attori ad adattarsi a un sistema, pur sapendo che esso stesso era pieno di incongruenze.



Solo con questo atteggiamento mentale possiamo iniziare dal quesito più evidente: i piloti del Cessna Dievx hanno commesso un errore fatale. Perché? Perché sono entrati in pista da un raccordo dove non sarebbero dovuti neanche essere?

Le condizioni meteorologiche

Le condizioni meteorologiche hanno creato di fatto lo scenario complesso in cui hanno dovuto operare tutti gli attori di questo evento:

- I piloti del Cessna sono sembrati disorientati e in evidente difficoltà nell'effettuare le procedure di rullaggio. Apparivano poco consapevoli della loro posizione e di quanto stesse accadendo intorno a loro;
- I piloti dell'Sk686 non hanno avuto l'opportunità di vedere l'invasione in pista del Cessna;

- L'Atm non aveva il contatto visivo con gli aeromobili in movimento a terra e non poteva vedere quali fossero le vie di rullaggio impegnate e da quali velivoli;
- Le procedure previste per le operazioni in bassa visibilità sono molto più complesse di quelle in condizioni di buona visibilità e aumentano di molto il carico di lavoro da parte di tutti gli attori.

A causa delle condizioni meteorologiche è evidente che il carico di lavoro aumenta; di conseguenza l'aderenza alle procedure deve essere ancor più rigorosa poiché la capacità di gestione diminuisce man mano che aumenta il carico di lavoro. La perdita della situation awareness (consapevolezza situazionale) dovuta alle condizioni meteorologiche è una delle cause più evidenti che caratterizzano questo incidente: i piloti del Cessna non sapevano dove fossero e l'Atm non aveva compreso quale fosse la situazione a terra.

Le comunicazioni

L'uso da parte dei piloti e degli Atm di fraseologia non standard, oltre a essere una violazione di una procedura, non ha consentito né di determinare la giusta posizione dei velivoli da parte del controllo né ai piloti di comprendere di essere nella posizione sbagliata. Inoltre, il continuo riferimento all'uso di procedure vecchie e non più attive ha reso questo processo ancora più confuso.

Anche la mancanza dell'uso del read back (frasi a conferma dell'istruzione impartita dall'Atm, con conseguente correzione qualora l'istruzione fosse stata compresa in maniera errata) impedisce quel feed back necessario a verificare la ricezione corretta del messaggio. Questa evidente superficialità nell'effettuare le comunicazioni Terra/Bordo/Terra non ha aiutato a intercettare l'errore nel momento in cui si è creato il dubbio sulla reale posizione del Cessna.

Le standard operating procedures

- Nelle informazioni vocali automatiche (Atis), ovvero nel bollettino meteorologico, non viene riportato l'uso delle operazioni in bassa visibilità;
- I piloti del Cessna effettuano un atterraggio in bassa visibilità senza la certificazione per poterlo effettuare;
- Nelle comunicazioni T/B/T si fa riferimento a vie di rullaggio che all'epoca avevano cambiato nome, mischiando le vecchie nomenclature con le nuove;
- Le comunicazioni non vengono effettuate sempre in inglese; spesso viene usato l'italiano e questo non consente a tutti gli attori di avere il quadro completo della situazione;
- La manutenzione della segnaletica a terra è scarsa, non sono

ben visibili né le linee delle vie di rullaggio né i codici di identificazione, inoltre le vie di rullaggio sono segnalate in modo non standard e questo crea ambiguità nell'interpretazione da parte dei piloti a terra.

Conclusioni

Come possiamo vedere i fattori che hanno interagito e consentito a un errore di diventare fatale sono molteplici. I piloti del Cessna hanno sicuramente commesso l'errore fatale che poteva tuttavia essere mitigato attraverso la gestione corretta di quegli elementi che nei mesi scorsi abbiamo trattato a lungo, ovvero gli elementi che compongono la Shel(I). Se andiamo infatti ad aggregare pazientemente tutti questi elementi possiamo circoscriverli nelle aree definite nella Shel(I): il Software era carente di manutenzione (segnali a terra) e le procedure previste non sono state effettuate in maniera corretta, l'Hardware non era completamente utilizzato (il radar per controllare i movimenti di terra era presente in sala Atm, ma non era operativo), l'Environment era complicato poiché le condizioni meteorologiche non aiutavano lo svolgimento fluido delle operazioni, i Liveware coinvolti non hanno operato in maniera cosapevole e attenta.

Al centro dei sistemi complessi c'è l'uomo ed egli può commettere errori. Tuttavia può essere anche l'elemento capace di evitare fatalità attraverso un corretto utilizzo delle procedure, una profonda conoscenza dei propri strumenti, attraverso la consapevolezza operativa e situazionale: tutti elementi che consentono di aumentare la probabilità di operare con successo e, in molti più casi di quanto si pensi, sono gli elementi che di fatto impediscono il verificarsi degli incidenti.

Saluti

Con questo articolo concludiamo questa rubrica sulla sicurezza e, nel salutare tutti Voi, vorrei ringraziare coloro che hanno partecipato alla sua preparazione, in particolare Stefano Romagnoli, Giulio Di Lodovico e Valentina Leone, che sono stati tanto puntuali quanto preziosi. Vorrei anche ringraziare Giulia (il direttore...) per la pazienza e per gli importanti consigli che mi ha dato in questi mesi e la Fit-Cisl per aver dato spazio ad argomenti "un po' lontani" dalle problematiche che generalmente vengono poste come prioritarie all'interno della nostra organizzazione, ma "così vicini" ai temi legati alla Safety Culture o Just Culture che dir si voglia.

Da parte mia un cordiale saluto a tutti Voi,

Filippo Mirabelli
 filippomirabelli@gmail.com

Il giro di valzer di certi parlamentari

Uno dei vizi della politica parlamentare degli ultimi anni è il cosiddetto cambio di gruppo. Openpolis, l'osservatorio civico della politica italiana che si occupa di accesso ai dati pubblici, ha studiato il fenomeno in un dossier dal titolo assai evocativo: "Giro di valzer".

La XVII legislatura, iniziata a marzo 2013, sembra essere caratterizzata da un alto numero di cambi di casacca. Come sancito dall'articolo 67 della nostra Costituzione, deputati e senatori vengono eletti in Parlamento senza vincolo di mandato. Non hanno nessun tipo di impegno giuridicamente vincolante nei confronti dei partiti e dei cittadini che li hanno votati. Durante il proprio mandato un parlamentare è libero di comportarsi come meglio crede, spetterà poi all'elettore giudicare il suo operato.

Se nel 2010 sono stati proprio improvvisi cambi di gruppo a salvare il Governo guidato da Silvio Berlusconi, più recentemente il fenomeno ha visto espulsioni (il caso del M5S), scissioni interne (rottura Forza Italia-Nuovo Centrodestra), e la fine di esperimenti politici (Mario Monti e Scelta Civica).

I gruppi che compongono il Parlamento e la loro dimensione sono variati molto dalle elezioni di inizio 2013. Possiamo riassumere i vari spostamenti in tre grandi categorie: gruppi in forte crescita, quelli in perdita e quelli che hanno subito delle scissioni interne. Proprio in questa ultima categoria rientrano i movimenti che hanno subito la maggiore diminuzione in numeri: il Popolo della Libertà da un lato, con la rottura Berlusconi-Alfano, e Scelta Civica per l'Italia dall'altro, con la fine del-

l'alleanza con Udc e popolari e l'eventuale fine dell'esperimento montiano al Senato. Subito a seguire in questo valzer di cambi, terzo per membri persi è il Movimento 5 Stelle che risulta essere in forte ridimensionamento sia a Montecitorio (-18) che a Palazzo Madama (-17).

Fra i tanti in perdita, l'unico in crescita è il Partito Democratico, che si è giovato sia del salto di schieramento di molti deputati di Sel che del confluire dal gruppo di Scelta Civica al Senato.

Da marzo 2013 a oggi ci sono stati 235 cambi di gruppo che hanno coinvolto 185 parlamentari. Non solo molti deputati e senatori hanno cambiato più volte gruppo, ma alcuni hanno fatto il salto da opposizione a maggioranza (come la migrazione di molti deputati Sel), e altri sono persino tornati in gruppi che avevano inizialmente lasciato. Per capire la reale portata del dato, la media di cambi di gruppo al mese della XVI legislatura era 4,50, nella XVII è salita a 10,22.

Scorporando il dato per gli ultimi quattro Governi, si nota ancora di più la differenza nella mole dei cambi di gruppi. Vince il Governo Letta, con 15,33 cambi al mese, seguito dal Governo Renzi, 8 cambi al mese, subito davanti a quelli Berlusconi e Monti, rispettivamente con 5,56 e 2,94 cambi al mese.

Deputati e senatori possono esprimere dissenso nei confronti del proprio gruppo in vario modo. Uno di questi è il voto, andando a votare in maniera non conforme alla linea dettata dal capogruppo. In linea generale, prima della fuoriuscita dal gruppo di elezione, deputati e senatori

transfughi avevano una percentuale media di voti ribelli in linea con il resto dell'Aula, anzi, il 60% di essi alla Camera e il 77% al Senato, erano sotto la media di ribellione. In pochissime situazioni ci sono state avvisaglie del cambio di gruppo, e in ancora meno circostanze il parlamentare in questione ha dato prova di "infedeltà" prima di scegliere la sua nuova "squadra".

Se durante l'attuale legislatura il fenomeno dei cambi di gruppo è particolarmente accentuato, non si può certo dire che sia una novità rispetto alla precedente. Nella XVI Legislatura (2008-2013) ben 180 parlamentari hanno cambiato gruppo. In particolare ci sono stati due eventi catalizzatori: la rottura fra il Popolo della Libertà e Fini, e il voto di fiducia che ha salvato il Governo Berlusconi grazie ai cosiddetti "Responsabili".

Ma che fine hanno fatto questi 180 transfughi? I numeri parlano in maniera abbastanza chiara: il 48% dei transfughi è stato ricandidato e il 12,75% è stato rieletto. Numero più basso dei parlamentari "fedeli", che sono stati ricandidati per il 52% e rieletti per il 41%.

La differenza principale sta nel gruppo che si è scelto di raggiungere. I "Responsabili" che hanno lasciato i loro gruppi di appartenenza per salvare il Governo Berlusconi sono stati quasi sempre ricandidati e soprattutto rieletti (i casi Scilipoti e Razzi), mentre i deputati e senatori che hanno seguito Fini nell'avventura Fli sono stati ricandidati ma non rieletti visto che il partito non ha raggiunto la soglia minima.

Geivù

Intervista all'On. Mario Tullo

«Occorre recuperare il gap ferroviario negativo del Mezzogiorno»

Genovese, 56 anni, Mario Tullo è uno dei massimi esperti di portualità a livello nazionale. È competente Capogruppo del Pd in Commissione Trasporti alla Camera dei Deputati



FERROVIE DELLO STATO ITALIANE. Sono ormai passati vari mesi dall'insediamento del "ferroviere" Michele Mario Elia alla guida del gruppo. Come giudica i primi passi del nuovo Amministratore delegato?

È troppo presto per dare un giudizio sull'operato dell'Ingegnere Elia. La sua esperienza nel settore è indiscutibile e quindi le premesse per fare bene ci sono tutte. La gestione precedente ha garantito uno sviluppo della rete AV che va completata.

Il lavoro del nuovo gruppo dirigente di Fsi dovrà essere concentrato nel recupero di maggiore efficienza, in particolar modo nel settore cargo, dove i dati del trasporto merci su rotaia hanno raggiunto numeri ridicoli e penalizzanti nel sistema della logistica.

Una riflessione e una azione devono essere condotte per migliorare il servizio regionale che interessa milioni di pendolari, partendo dal rinnovo del materiale rotabile. Va recuperato un gap negativo di alcune regioni meridionali.

PRIVATIZZAZIONE DI FSI. Il Governo Renzi spinge fortemente per la quotazione in borsa del Gruppo Fsi e la vendita ai privati del 40% del pacchetto azionario.

Sono stati già nominati gli advisor finanziario e legale del Ministero dell'Economia. Entro Pasqua arriverà quello industriale delle stesse Ferrovie. Come valuta? In ogni caso è realistico il termine temporale del 2015?

In una recente audizione in Commissione l'ex Ministro dei Trasporti Maurizio Lupi aveva confermato la volontà del Governo, garantendo che tutti i passaggi sarebbero stati condivisi dal Parlamento.

La nostra "apertura" alla sfida di una parziale cessione del pac-

chetto azionario ai privati è dettata dalla necessità e consapevolezza che in questa fase di restrizione della finanza pubblica nuove risorse private possono determinare un fattore di crescita. Ma la determinazione e la fretta non ci portino a scelte che potrebbero rivelarsi sbagliate. Meglio utilizzare qualche mese di più per fare bene.

Durante l'approfondita discussione sul IV Pacchetto ferroviario, abbiamo verificato che l'Italia ha già aperto al "privato" molto più che altri. Visto che diversi paesi europei che avevano scelto la strada della privatizzazione sono poi tornati indietro e che molti non l'hanno neppure intrapresa (eppure il loro sistema ferroviario funziona), allora il progetto industriale legato alla "privatizzazione" non sia solo legato alla AV, ma coinvolga cargo e trasporto regionale.

FINMECCANICA. L'Ad Mauro Moretti, che ben conosce il mondo ferroviario, sta procedendo alla cessione di AnsaldoBreda (treni) e Ansaldo Sts (segnalamento ferroviario) ai giapponesi di Hitachi, che hanno prevalso sui cinesi di Insigma Group. Secondo indiscrezioni attribuite allo stesso Moretti, non ci sarebbero problemi occupazionali per i lavoratori degli stabilimenti di Pistoia, Napoli, Reggio Calabria nonché Torino, Genova e Potenza. Allora, tutto ok?

Le difficoltà legate in particolare ad Ansaldo Breda erano note. Ma fa rabbia che la grande competenza manifatturiera italiana abbia perso la capacità di "fare un treno". La scelta di passare la mano anche su Ansaldo Sts è egualmente preoccupante visto il ruolo mondiale di Sts nel settore del segnalamento.

Hitachi forse può rappresentare il miglior acquirente, ma il Governo dovrà in questi mesi accompagnare il passaggio affinché i livelli occupazionali siano garantiti non dal periodo previsto per legge, ma da seri piani industriali degli acquirenti.

Infine, ho perplessità sul perimetro sempre più stretto nel campo militare a discapito di quello civile di Finmeccanica, quando proprio in tutti i Paesi i Governi vanno ad investire maggiormente nei settori dell'energia e dei trasporti.

AUTORITA' PER I TRASPORTI. Come valuta i primi risultati della nuova Authority presieduta da Andrea Camanzi, che comincia a dire la sua su questioni importanti?

Tra l'altro, dovrà esprimersi sull'eventuale "divorzio" tra Trenitalia e Rete ferroviaria italiana. Intanto, ha abbassato il canone di accesso alla rete a favore di Nuovo Trasporto Viaggiatori nella misura del 37%.

Camanzi sta facendo molto bene.

La prima proposta di legge che firmai entrando alla Camera nel 2008 fu quella della costituzione dell'Autorità dei Trasporti. Le resistenze alla sua nascita erano forti e avremmo voluto più libertà di azione anche per agire sulle vecchie concessioni, in particolare quelle autostradali.

Le resistenze permangono e si annidano nei Ministeri, negli enti su cui dovrebbe vigilare, nelle lobby e si manifestano nascoste sotto forma di emendamento ad ogni provvedimento dove sia possibile agire.

AUTOSTRADALE. Raffaele Cantone, Presidente dell'Autorità nazionale anticorruzione, ha bacchettato Governo e Parlamento contro l'articolo 5 dello Sblocca Italia che prevede una proroga quasi automatica delle concessioni a favore dei gestori, in violazione dei principi di concorrenza ed economicità. Cosa bisognerebbe fare?

I concessionari autostradali in Italia hanno avuto molto, troppo. Gli utenti pagano troppo per un servizio spesso non adeguato ad

altre realtà europee. Avremmo voluto che l'Authority dei Trasporti avesse mani più libere sul controllo delle vecchie concessioni, mentre potrà agire solo sulle nuove, motivo per cui l'allungamento delle concessioni rischia di essere pericoloso.

Vanno individuati strumenti di verifica più stringenti sugli investimenti e bisogna bloccare le tariffe, già altissime.

RIFORMA DELLA PORTUALITA'. L'ex Ministro Lupi aveva pronto il testo del piano per i porti (con varietà di graduazioni dal più rigido al più morbido), elaborato con la collaborazione dell'advisor Ernst & Young. Il tema preliminare riguardava la natura giuridica delle attuali autorità portuali (ente pubblico a ordinamento speciale o spa). Ma non meno importanti sono gli eventuali "accorpamenti" (da 24 a 14), l'autonomia finanziaria e il destino delle compagnie di lavoro portuale ex art. 17 della legge 84/94. Il cosiddetto cluster marittimo è preoccupatissimo. Indipendentemente da quello che farà il neo Ministro dei Trasporti Graziano Delrio, secondo lei qual è la ricetta giusta?

La preoccupazione è legittima e lo sciopero dei lavoratori portuali dello scorso 6 marzo lo comprendo.

Il testo del decreto Guidi sulla Concorrenza conteneva anche alcune norme di modifica della legge 84/94 che erano sbagliate e pericolose e che, fortunatamente, sono state ritirate.

È indubbio che l'attuale normativa che ha aiutato la crescita della portualità vada adeguata, ma non stravolta. Il centro della riforma dovrebbe essere l'autonomia finanziaria delle autorità portuali, che sarebbe un ottimo strumento premiante e contemporaneamente selettivo delle stesse, riservando allo Stato la scelta d'investimento su pochi scali considerati strategici per il Paese. Andrebbe dato più ruolo alle autorità portuali, agendo con norme semplificate su dragaggi, controlli, dogane.

L'ex Ministro Lupi aveva ascoltato il cluster marittimo già nello scorso febbraio e nessuno considerava prioritarie le norme del decreto Concorrenza. Spero se ne tenga conto anche ora.

La pace sociale degli scali è un fattore economico, ma la flessibilità garantita dalle imprese (ex compagnie) che agiscono sulla base degli articoli 16 e del 17, se va ripensata, va ripensata in chiave europea. Ci opporremo a ogni ipotesi di deregulation del lavoro e dei servizi tecnico nautici.

La riforma della legge 84/94 sia una riflessione più complessiva sull'economia del mare. In questo quadro è preoccupante la decisione di Costa Crociere di portare ad Amburgo alcune divisioni della sede di Genova con ricadute non solo in Liguria ma in tutto il Paese.

A cura di Chiara Campanella

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.

Fare Lega in difesa degli animali

Negli ultimi decenni la percezione degli animali e la consapevolezza dei loro diritti sono cambiate molto in Italia e questo è merito anche di associazioni come la **Lav**, Lega Anti Vivisezione.

Nata nel 1977, si è resa famosa per tante battaglie, molte delle quali concluse con successo. La più celebre mediaticamente è quella contro Green Hill, l'allevamento di cani da laboratorio che è stato chiuso per maltrattamenti e uccisione di animali. Per questi due reati sono stati condannati a un anno e sei mesi Ghislane Rondot, co-gestore di Green Hill 2001 della Marshall Bioresources e della Marshall Farms Group, e Renzo Graziosi, veterinario. Un anno al direttore Roberto Bravi. La sentenza è stata emessa il 23 gennaio 2015 dal Tribunale di Brescia.

«Le nostre sono ritenute battaglie impossibili, ma sembrava impossibile chiudere Green Hill e invece ce l'abbiamo fatta», spiega **Gianluca Felicetti**, Presidente della Lav.

Siete impegnati su più "fronti".

Sin dalla fondazione l'associazione si è caratterizzata non solo contro la vivisezione, ma contro tutti gli utilizzi e gli sfruttamenti degli animali; quindi negli anni '80 abbiamo organizzato le prime manifestazioni contro gli animali nei circhi, divulgato le prime immagini degli allevamenti intensivi, denunciato lo sfruttamento degli animali per le pellicce.

Oggi la nostra mission è diversa: abbiamo il compito di trasformare scelte personali quali abbigliamento, alimentazione, divertimento in atti concreti, ossia in leggi in-



novative e nell'applicazione delle norme ottenute. Ciò oltre al nostro classico lavoro.

Il nostro ruolo è stato ed è quello di far scoprire un rapporto con gli altri animali che gli esseri umani hanno sempre avuto, una vicinanza ed empatia non necessariamente di amore. Rivendichiamo il rispetto per tutti gli esseri viventi, quindi sottolineiamo che in qualsiasi epoca e in qualsiasi latitudine, a prescindere dalle condizioni sociali si può e si deve far pace con gli animali.

A volte le contrapposizioni di chi difende gli animali e chi invece teorizza il loro uso sfociano in "scontri" anche molto aspri.

Certo, ci rendiamo conto che vanno superati luoghi comuni, tradizioni consolidate e anche interessi economici che su queste pratiche si sono sviluppati, ad esempio l'industria della carne e del latte, l'industria della sperimentazione sugli animali, il mondo legato alla prigionia degli animali e alla loro esibizione. Sono grandi interessi che man mano tentiamo di far sgretolare e in alcuni casi ci riusciamo.

Siamo convinti che rispettare gli animali è un dovere morale ma anche conveniente dal punto di vista economico: ad esempio i posti di lavoro legati allo sfruttamento degli animali sono in decrescita, perché aumentano le scelte dell'opinione pubblica verso sistemi alternativi di vita. Al contrario le professioni legate al rispetto degli animali, ad esempio gli studiosi di metodi alternativi di ricerca, i veterinari, il turismo legato all'ambiente e alla protezione degli animali invece secondo noi sono occupazioni pulite e lentamente in espansione.

Fate anche una campagna per l'alimentazione vegana. Credete davvero che sia possibile cambiare così profondamente la cultura alimentare?

Sì perché noi ne siamo testimoni viventi e sappiamo bene che, proprio perché siamo italiani e per fortuna abbiamo una grande tradizione alimentare, questo cambiamento è possibile. Noi proponiamo per esempio di iniziare un giorno a settimana (lo abbiamo ribattezzato il "Mercoledì Veg") e invitiamo a riscoprire i piatti tradizionali della nostra cultura senza prodotti di origine animale. L'alimentazione vegana fa bene oltre che agli animali anche alla salute, come confermano anche l'Oms, Organizzazione mondiale della Sanità e la FaO, l'Organizzazione delle Nazioni unite per l'alimentazione e l'agricoltura.

Invitiamo chi volesse saperne di più a visitare il nostro sito Lav.it.

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'erogazione di servizi ferroviari.

Il Sistema di Gestione Integrato CNCP è certificato per le Norme:

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

Tel. **06.400.48.20** Fax 06.85 40 292 E-mail: segreteria@cncp.net

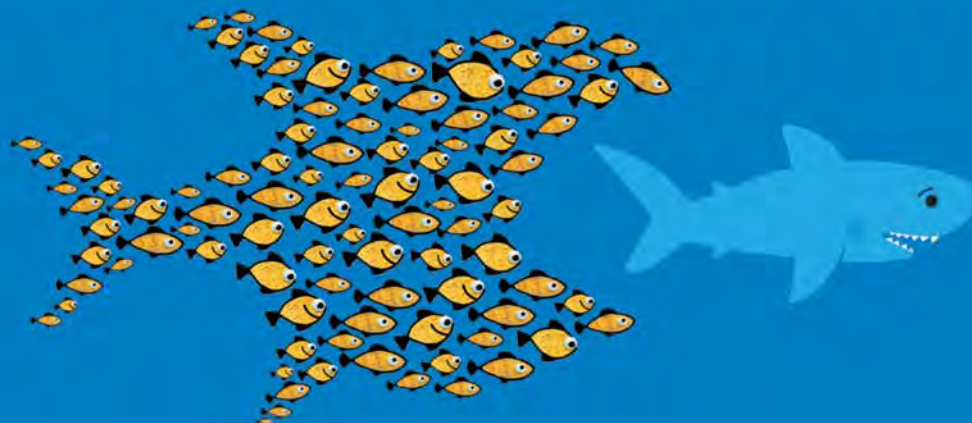
Via Salaria, 89 Roma (00198)

Sedi operative

Via Fara Gustavo, 39 **Milano** (20149)

Via Sommacampagna, 63 H **Verona** (37137)

L'unione fa la forza.



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



Polizza Ricoveri Light per Dipendenti e Familiari

La stessa sicurezza della Polizza Ricoveri ma con premi e garanzie esattamente al 50% per consentire una copertura a costi più leggeri, con la solita sicurezza di INAT.

NUOVA

- € 52,50 Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto non comportanti intervento chirurgico
- € 63,00 Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto comportanti intervento chirurgico elevato ad € 70,00 per ricoveri effettuati per grandi interventi chirurgici
- € 26,25 Indennità per convalida post ricovero
- € 26,25 Indennità per terapie ambulatoriali - chemioterapie - dialisi ambulatoriali
- € 600,00 Massimale annuo di rimborso spese mediche per ricoveri da malattia,

- infortunio o parto comportanti intervento chirurgico
- € 400,00 Indennità forfettaria "una tantum" per il parto
- € 500,00 Massimale annuo di rimborso spese mediche per prestazioni odontoiatriche e ortodontiche rese necessarie da infortunio indipendentemente dal ricovero
- € 250,00 Massimale annuo di rimborso per trasporto sanitario per ricovero con intervento chirurgico, elevato ad € 500,00 se l'intervento chirurgico deve avvenire all'estero
- € 12,50 Premio assicurativo mensile

NUOVA



Polizza Ricoveri - Indennità per Interventi Chirurgici e Diaria da Convalida

Due tipi di copertura: **copertura indennitaria per Interventi chirurgici** (pagamento di indennizzo in caso di intervento chirurgico effettuato in regime di ricovero, day hospital o day surgery). **Copertura Diaria da convalida post intervento chirurgico** (pagamento di indennità giornaliera nel periodo di convalida a seguito di intervento chirurgico).

€ 18,00 Premio assicurativo mensile

Massimale annuo: 15.000,00

NOTA BENE: la suddetta garanzia è vendibile solo in abbinamento alle attuali polizze ricoveri INAT o alla nuova polizza Ricoveri LIGHT.

| Classe di intervento | Indennizzi per interventi chirurgici in € | Diaria di convalida |
|----------------------|---|---------------------|
| I | € 400 | € 30 per max 7 gg |
| II | € 550 | € 35 per max 10 gg |
| III | € 900 | € 40 per max 12 gg |
| IV | € 1.150 | € 50 per max 16 gg |
| V | € 2.150 | € 50 per max 25 gg |
| VI | € 4.500 | € 60 per max 35 gg |
| VII | € 9.000 | € 90 per max 50 gg |



Polizza Responsabilità Civile Danni Automezzi

NUOVA

Il risarcimento dei danni causati dal lavoratore per sua colpa all'automezzo da lui condotto di proprietà dell'azienda, sono oggi coperti 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 Aziende. 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

* Quotazione da confermare sulla base della sinistrosità aziendale dell'ultimo biennio.

LE NOSTRE POLIZZE IN CONVENZIONE

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

inat agenzia speciale



ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

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