

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE dei Trasporti 6

Giugno 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. Autonz. 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 *Diventare il cambiamento che vogliamo vedere*

Attualità

6 *Ferrovieri aggrediti col machete. Ecco perchè siamo pronti a sopprimere i treni*

Mobilità ferroviaria

8 *I progetti di Fsi per il trasporto merci*

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

N. 6 Giugno 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 26/06/2015

Finito di stampare nel mese di Giugno 2015

Tiratura: 28.000 copie

10 *Nel cambio appalto Centostazioni si applica l'art. 18 invece del Jobs Act*

12 *Rfi: riparte il confronto sulla riorganizzazione della Manutenzione Infrastrutture*

14 *La Manutenzione Rotabili ha bisogno di assunzioni*

15 *Ristorazione ferroviaria: adeguamento dei turni e assunzioni sono priorità*

Lavori in corso

16 *Ccnl autoferrotranvieri: ripartiamo da qui*

17 *I prossimi rinnovi dei ccnl di autostrade, autonoleggio, autoscuole e la nuova contrattazione*

20 *Rinnovo ccnl Federambiente: dopo la tempesta il ritorno alla normalità*

22 *Un maggio in movimento per la logistica*

Formazione

24 *Com'è andato il corso per i dirigenti regionali Fit*

Trasporto aereo

26 *Assaeroporti. Parte specifica del Ccnl*

28 *Tecnologia, sicurezza, professionalità: il giusto equilibrio per un futuro senza incertezze*

Coordinamento donne

30 *Welfare contrattuale: la persona al centro delle relazioni industriali*

33 *2 giugno 1946: le italiane esercitano per la prima volta il diritto di voto*

International

35 *Ecco le direttrici di sviluppo mondiale del sistema marittimo-portuale*

36 *Etf si schiera contro il trattato Ttip sugli scambi commerciali transatlantici*

Regioni

39 *Abruzzo-Molise, Lombardia, Puglia-Basilicata, Sicilia, Toscana, Veneto*

Opinioni & Colloqui

45 *Siamo pronti alla IV Rivoluzione industriale?*

46 *Intervista all'On. Ivan Catalano*

Intorno a noi

48 *Aggrapparsi a un Filo per uscire dall'isolamento*

Diventare il cambiamento che vogliamo vedere

Un sindacato per il XXI secolo

Pochi giorni prima di questo editoriale sono successe due cose che mi hanno colpito particolarmente. Si sono svolte le elezioni amministrative in diverse Regioni e Comuni mentre, più o meno in contemporanea, si svolgevano le elezioni per il rinnovo delle Rsu-Rls nella più grande azienda di trasporto pubblico locale d'Italia, l'Atac di Roma, insieme a Cotral e altre. La Fit Cisl ha doppiato i secondi arrivati, unendo questo risultato a quello altrettanto eccezionale che abbiamo registrato in Atm a Milano questo inverno. Grande soddisfazione e plauso alle nostre strutture, ma quello che colpisce è un dato: la percentuale dei votanti alle elezioni amministrative non ha superato il 50% da nessuna parte, mentre le elezioni delle Rsu hanno, di nuovo, superato il 90%. Perché? Poniamo l'interrogativo senza nessuna presunzione di avere la risposta giusta, ma questo fenomeno di enorme partecipazione dei lavoratori alle elezioni nel proprio ambito lavorativo dovrebbe far riflettere tanti. Invece sono pochissimi quelli che guardano a questi esempi commettendo un grave errore di sottovalutazione. Chissà perché per i talk show questa è una non notizia.

Da questo punto di riflessione dobbiamo invece partire noi, Sindacato, in premessa ad un percorso quale è quello che la Cisl ha avviato con la convocazione della Assemblea Organizzativa e Programmatica che si concluderà il 19 novembre prossimo.

Il Sindacato non è uguale alla politica, almeno per la Cisl. Il Sindacato fa politica, appunto sindacale e di alleanze, ma non può permettersi il lusso di essere percepito come è percepita da tempo in Italia la politica-partitica deteriorata di questi ultimi anni. La politica è una cosa nobile ed una funzione ineludibile di uno Stato democratico. I Mazzini, i Cavour e decine di altri erano sì patrioti ma, in quanto tali, politici. Quelli che hanno fatto la Resistenza, ad esempio, sono stati poi politici, pensate a De Gasperi, Pertini, Togliatti e moltissimi altri. Aldo Moro era un politico. Centinaia e centinaia di persone che hanno fatto politica per cui avere grande rispetto e gratitudine. In pochi sono stati statisti, quelli che hanno avuto una visione di prospettiva e non hanno privilegiato il consenso di breve durata, come fanno i politici poco illuminati. Anche oggi in Parlamento e nelle Regioni siedono persone degne, ma la funzione politica generale è stata ridotta ad un qualcosa che provoca istintivamente diffidenza da parte dell'opinione pubblica. Troppi scandali, troppa corruzione, troppa inadeguatezza, troppa autoreferenzialità, troppo distacco. Un palazzo lontano dai problemi quotidiani della gente che sviluppa le



sue dinamiche mediatiche in salotti televisivi. Tutti più o meno uguali, dove conduttori sempre più noiosi invitano più o meno sempre gli stessi a parlarsi addosso. Non può essere attrattiva la politica così. I partiti, quelli veri, quelli di una volta poi, sono morti e sepolti. Ne resta uno che a furia di andare avanti così riuscirà a spezzarsi in tante parti e via a fondarne altri che, poi, di solito non sono più identificabili come una volta per una collettività di persone organizzate e radicate nel territorio, tra le persone. Tutti intorno ad un leader più o meno carismatico, a chi la spara più grossa e via andare. Non è questa la politica che serve ad un popolo.

Soprattutto non serve al Sindacato essere equiparati a questa politica. Il Sindacato è una cosa ben diversa ma ha il problema che stenta a farlo toccare con mano alla gente. Questo è un altro punto da tenere in evidenza quando si approccia ad una riforma organizzativa.

Far capire che il Sindacato è diverso da un partito e dalla politica, anzi sempre più spesso è l'ultimo argine avverso scelte sbagliate del potere governativo e legislativo.

C'è un dato che ineludibilmente, invece, agli occhi della gente ci

accosta alla politica in una sorta di abbraccio mortale dal quale liberarci. L'inconcludenza e l'autoreferenzialità. Questo è un altro punto da tenere in evidenza per capire cosa fare quando ci si appresta a riorganizzarsi.

Bizantinismi e burocratizzazione sono un binomio letale per il Sindacato. Nessuno si può illudere che il Sindacato non stia correndo il rischio di seguire il destino dei vecchi partiti.

Io credo che la gente non vada a votare alle elezioni politiche perché sente che il suo voto è pressoché inutile, mentre vota in massa alle elezioni nel posto di lavoro per il motivo contrario. Vota per un collega, che conosce e con cui può parlare, lamentarsi, discutere, approvare o disapprovare, ma partecipare. Sull'altro versante la disaffezione e la sensazione di non essere considerati è talmente forte che la maggioranza sta a casa, ma non va bene. In troppi sono morti martiri per poter garantire questo diritto di libertà. La partecipazione dunque è il motore che fa scattare la molla. Non solo, le elezioni delle Rsu si trasformano nella quintessenza della democrazia sul posto di lavoro, visto che le sigle sindacali che entrano in competizione sono veramente tante, qualcuno direbbe troppe. Questi delegati, eletti da tutti, con i loro voti mixati alla consistenza del dato associativo di ogni Sindacato, danno un dato di rappresentatività che misura la rappresentanza. Un sistema veramente democratico che dovrebbe far capire, sempre a quelli che ormai vengono votati da meno della metà degli aventi diritto, che non serve una legge sulla rappresentanza. Serve, invece, collegare la rappresentatività, una volta misurata in ogni ambito, alle disposizioni che la legge o la Commissione di Garanzia possono mettere in campo perché, a parità di diritto di sciopero, non ci possono essere le stesse prerogative, ad esempio sulla rarefazione o su altri istituti, proprio perché le differenze di rappresentatività esistono e sono ampie.

La Fit nel XXI secolo

Come Fit Cisl vinciamo le elezioni nelle grandi aziende del trasporto pubblico a Milano e Roma e in tanti altri luoghi, siamo primo Sindacato in moltissime aree contrattuali e in tante grandi aziende, ma abbiamo lo stesso un grande problema perché per vincere la battaglia della sopravvivenza, come sindacato confederale, dobbiamo "bucare" il muro che c'è tra noi e la gente, complessivamente intesa. Quando in alcuni consessi sento dire da eminenti colleghi delle strutture orizzontali che "bisogna tornare tra i lavoratori", non so se ridere, piangere o prenderli a male parole. Che significa per un sindacalista dire che "bisogna tornare?". Chi se n'è mai andato !?!

Dobbiamo casomai rafforzare ancora di più la presenza nei luoghi di lavoro, assicurata dalle categorie, ma pensare a come dare una sponda concreta ai milioni di giovani e meno giovani che sono disoccupati oggi.

La Fit Cisl all'ultimo Congresso ha scelto di presidiare tutti i territori, anche quelli che la Confederazione accorpava. Abbiamo mantenuto la Fit Cisl ovunque fosse... appunto ovunque.

Abbiamo sciolto la stragrande maggioranza delle Fit Cisl territoriali trasformandole in Presidi gestiti da Segretari eletti dai delegati del posto. Sono rimaste Fit Territoriali solo quelle che per numero di iscritti potevano stare in piedi, ma dobbiamo proseguire il cammino. Essere presenti ovunque ma regionalizzando il codice fiscale. Il sindacato di prima linea deve avere le sue risorse economiche e di agibilità ma non deve perdere tempo, risorse e rischiare illeciti dovendo tenere una contabilità amministrativa. Questa funzione, come già è nell'ottanta per cento d'Italia, deve essere concentrata nel livello regionale. Perlomeno credo che vada fatta una verifica sulla funzionalità che ha avuto questo modello in tantissime regioni. Di questo e molte altre cose dovrà parlare la nostra Assemblea Organizzativa di Federa-

zione.

Così come penso che una riflessione su come concentrare persone e risorse economiche sui grandi interporti e/o nei grandi siti quali aeroporti e porti debba essere un elemento di riflessione per la categoria. Le tesi della Cisl parlano di mettere al centro il territorio, inteso come luogo geografico ma anche come posto di lavoro. Siamo sicuri che non vada fatta una mappatura aggiornata di come si sia riaggregato il lavoro nei trasporti rispetto a siti produttivi, spesso lontani dai nostri uffici? Penso che anche questa sia una riflessione che sarà utile sviluppare. Così come, esempio già fatto in passato che sempre più diventa ineludibile, dovremmo potenziare la nostra funzione relativa alle multitalità, sempre più cooperando con Flai e Femca. Anche qui, la Cisl dovrebbe avere più coraggio su questi versanti e favorire riagggregazioni di filiera. Se nei servizi pubblici hanno messo insieme aziende che seguono rifiuti, gas, acqua ed energia la prospettiva è che la Cisl si attrezzi in un unico soggetto. Se due sono già nel progetto Cisl Reti bisognerebbe riflettere su quel pezzo di chimici sia funzionale lì in una prossima categoria dell'industria o forse è più utile che si organizzi nella Cisl Reti.

Allo stesso tempo è evidente che per la questione di questa Cisl Reti, la stessa Cisl dovrebbe spingerla di nuovo con grande energia, in modo che si superino vischiosità, titubanze e tatticismi che possono solo danneggiare la prospettiva di un rinnovamento complessivo della Cisl stessa. La Fit è pronta, come già detto e ribadito al Consiglio Generale di Rimini e nel recente Comitato Esecutivo.

La Fit Cisl svolgerà la sua assemblea organizzativa nella prima settimana di novembre presumibilmente e, per come lo stesso Comitato Esecutivo del 25-26 giugno 2015 si è già espresso, dovrà fare un tagliando al suo modello organizzativo già molto efficiente ed efficace. Tutto è migliorabile e le assemblee regionali e nazionale dovranno metter in luce, in un dibattito

franco e aperto, come migliorare ancora. Da parte mia denuncio un cruccio che mi accompagna da qualche tempo e che fa il paio con quello che dicevo pocanzi circa il diventare attrattivi anche per chi un lavoro non ce l'ha. Abbiamo fatto e stiamo facendo troppo poco per i giovani. Ci siamo fermati dopo un percorso abbastanza intenso di qualche tempo fa. Non va bene. Va fatta ripartire l'azione su questo versante che non è fondamentale solo per la Fit, ma per tutta la Cisl.

E' tutta una concatenazione che rifà a quanto dicevo all'inizio. Il sindacato, la Fit, la stessa Cisl avrà un futuro se nella trasformazione riuscirà a coinvolgere i soci, i lavoratori ma, soprattutto, la gente comune. Dobbiamo essere friendly per loro e percepiti come una cosa pulita e seria.

Noi non possiamo risolvere tutti i problemi di tutti, ma provarci sì. Questo è un dovere per chi lavora al Sindacato. Forse non tutti hanno questa convinzione o questa sensibilità. Chi è in queste condizioni, fosse anche un segretario nazionale, è fuori posto.

Questa introspezione, per ognuno di noi, a tutti i livelli, sarebbe già di per se la migliore riforma organizzativa. Possiamo cambiare schemi, fare regolamenti, statuti, norme e codicilli ma sarebbero inutili, come troppe volte nel passato, se poi non si agisce come va fatto.

Il Sindacato ai tempi del renzismo

Soprattutto nella stagione del Sindacato ai tempi del renzismo. Il Sindacato, Cisl in testa, deve essere implacabile nel combattere la piaga del lavoro fatto svolgere, in luoghi dove lavorano dipendenti a tutti gli effetti, da persone con partita Iva o con contratti di collaborazione o altre forme astruse. Non è tollerabile. Purtroppo non bastano gli incentivi ad assumere con contratto a tutele crescenti. Troppo forte il divario con l'utilizzo di persone alle quali non va garantito nulla, solo una paga oraria lorda e che devono pagarsi tutto, dall'assicurazione sugli infortuni a quella

professionale per la responsabilità civile. Ferie, infortunio, malattia, maternità, legge 104, ecc. ecc. zero. Questa sarebbe la vera riforma del mercato del lavoro in Italia, la vera risposta ai giovani. Il vero Jobs Act. Questa battaglia se la deve intestare la Cisl che aveva già cominciato con la campagna contro i cosiddetti "invisibili". Penso che la Cisl abbia la forza e le capacità per farlo e, personalmente, farò di

tutto per partecipare a questa discussione insieme agli amici della Confederazione centrale.

Anche perché la domanda alla quale cominciare a dover pensare è che, se non interveniamo, le associazioni professionali, alle quali fanno riferimento il mare magnum di questi giovani lavoratori laureati e disoccupati o occupati in modo così becero, diventeranno sempre più l'interlocu-



tore della Confindustria, della Confservizi o della Confcommercio. Al netto che forse lo sono già. Molto più che le Confederazioni Sindacali. Sto esagerando? Un po', non lo nego. Però certi processi si traggono in prospettiva, non quando si sono radicati e non puoi far altro che prenderne atto. Così come, ai tempi del renzismo, nelle categorie, soprattutto nella nostra, occorre pensare a come rilanciare su un

aspetto. Più le Confederazioni sono escluse da dinamiche di confronto, perlomeno ufficiale col Governo, più assume rilievo l'azione delle categorie sulle grandi vertenze. Potrei fare mille esempi recenti, ma mi limito a due: la riforma della scuola o la vertenza della Whirpool, oppure la nostra di Meridiana. Supremazia della categoria sulla confederazione? Assolutamente no, anzi. Ma noi siamo ca-

tegorie di un Sindacato confederale e dobbiamo essere, in questa fase, il collante che tiene insieme i mille mestieri/professioni che abitano da noi con le politiche di confederalità, del bene comune che deve prevalere sugli interessi particolari.

Sto dicendo che, se non facciamo un tagliando interno anche a queste cose, con un Governo che ti sente solo quando c'è un grande problema da risolvere, rischiamo una nuova stagione come quella dei primi anni novanta nei trasporti e non solo. Ma allora c'erano Governi che non consideravano il Sindacato un nemico da togliere di mezzo. C'era gente che, con il Sindacato, ha fatto patti sociali che hanno tenuto in piedi l'Italia. Oggi non mi sembra che sia così. Invece noi leghiamo da sempre le due cose: professionalità e confederalità in questa categoria. Non saremmo primo Sindacato in tanti luoghi se non lo avessimo avuto presente.

Come vedete abbiamo mille frontiere da dover presidiare e tante cose sulle quali riflettere sforzandoci di capire però che la ripetizione quasi meccanica dei nostri riti e delle nostre abitudini rischia di limitarci. Invece abbiamo bisogno di svilupparci.

Il mio è stato un escursus anche un po' confuso mentre le tesi per l'Assemblea Organizzativa della Fit Cisl, anche in prospettiva Cisl Reti, saranno ovviamente più precise e molto più dettagliate. Di certo abbiamo bisogno di cambiare, ma per quanto mi riguarda, cambieremo solo le cose che hanno bisogno di essere cambiate o regolate meglio. Non ci appartiene il furore ideologico del premier italiano che pensa che il dogma sia cambiare... a prescindere. Si rischia di rovinare quello che funziona già bene. Infatti, basta guardare a Poste, Enav e Ferrovie dello Stato per capire che gli piace cambiare per peggiorare.

Il Sindacato deve cambiare se stesso, in certi casi radicalmente, ma non deve commettere l'errore di cambiare a prescindere. Di questo parleremo ampiamente nei mesi che ci sono davanti.



Frank Andiver

Ferrovieri aggrediti con machete, ecco perché siamo pronti a sopprimere i treni

La Fit denuncia da tempo l'insicurezza in cui lavorano i ferrovieri. Gaetano Riccio, Coordinatore nazionale Fit, spiega le iniziative prese da sindacati e Fsi per contrastare il fenomeno e tenere alta l'attenzione di cittadini e istituzioni

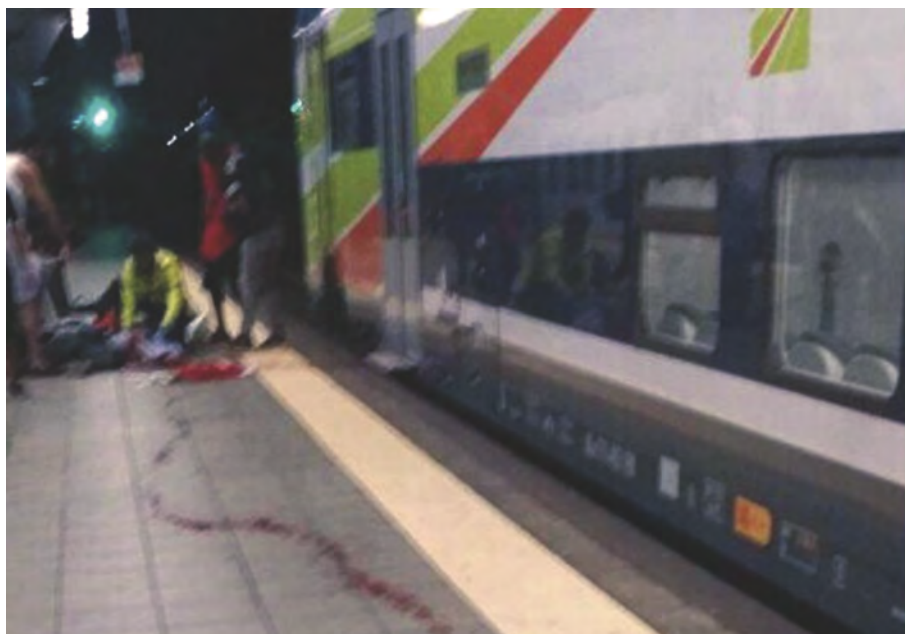
Non ne possiamo più delle aggressioni ai ferrovieri, è il momento di dire basta!

Dopo la gravissima aggressione avvenuta a Milano la sera dell'11 giugno, questo è il sentimento comune di tutta la categoria e dei sindacati dei trasporti. Si è dovuti arrivare a un fatto di inaudita violenza per far balzare il tema delle aggressioni sulle prime pagine dei giornali e all'attenzione di tutto il Paese.

Ma quello di Milano, purtroppo, non è l'ultimo di una serie di episodi che rappresentano un inquietante e crescente fenomeno sociale che ha evidente origine esterna al sistema ferroviario, e che, altrettanto evidentemente, produce all'interno del sistema ferroviario, soprattutto a bordo dei treni e nelle stazioni, condizioni di costante allarme e pericolo.

In tutte queste situazioni il personale ferroviario è in prima linea. Solo in Ferrovie dello Stato Italiane i dati aziendali contano ben 335 episodi nel corso del 2014 - quasi uno al giorno - ma il fenomeno coinvolge anche i viaggiatori che utilizzano treni e stazioni e molti cittadini che intorno agli scali ferroviari vivono, lavorano, studiano.

È necessario rafforzare il presidio, la sorveglianza e la prevenzione all'interno del sistema ferroviario e questo è sicuramente



compito delle aziende che gestiscono il servizio. Ma l'origine esterna del fenomeno richiede che queste attività, potenziate da parte delle aziende, siano maggiormente coordinate con le forze dell'ordine e da queste supportate, perché la dinamica di molte delle aggressioni, anche recenti, dimostrano non soltanto, spesso, difficoltà di coordinamento, ma in diversi casi, soprattutto da parte degli organi preposti all'ordine pubblico, una vera e propria sottovalutazione del problema, con le conseguenti inadeguatezze organizzative,

intempestività degli interventi, scarsità delle risorse di personale e di mezzi concretamente resi disponibili.

Dal nostro versante, come organizzazioni sindacali abbiamo sottoscritto nella serata del 15 giugno un verbale di incontro con il gruppo Fsi, presente anche Trenitalia, articolato in quattro punti. Innanzitutto, abbiamo ribadito che le azioni messe in campo dalla parte aziendale da sole non bastano, in quanto l'incolumità e la salvaguardia dei lavoratori e dei viaggiatori è

una questione di ordine pubblico e, quindi, anche esterna al "sistema azienda".

Partendo da questa premessa, il gruppo Fsi e le organizzazioni sindacali, a seguito del verbale, si sono impegnate a fare richiesta congiunta di istituzione presso il Ministero dell'Interno e il Ministero dei Trasporti di una sede di monitoraggio e di individuazione delle possibili iniziative, proponendo la partecipazione anche ad altre imprese ferroviarie interessate.

Una risposta forte emersa dall'incontro è stata quella della possibile soppressione di un elenco di quindici treni, individuati sulla base degli elementi acquisiti dal Comitato Fsi - Polfer e giudicati a rischio, se, a partire dal 26 giugno, non vi sarà a bordo di detti treni la presenza delle forze dell'ordine.

Su questo particolare aspetto si è acceso un forte dibattito sui mass media in quanto alcuni esponenti politici hanno giudicato debole questa proposta, definendola quasi come una sconfitta da parte delle aziende non più in grado di fornire il

tutte le istituzioni, da quelle nazionali a quelle regionali, in modo che nessuno possa più far finta di niente. Ciò è servito anche a tenere alta l'attenzione sulla problematica e auspichiamo che nei prossimi giorni vi sia una chiara inversione di tendenza al riguardo. Nessuno di noi vuole una limitazione del servizio ferroviario, anzi puntiamo a un maggiore sviluppo, ma facendo sì che avvenga in condizioni di sicurezza per tutti i lavoratori e i viaggiatori.

Riteniamo che, in questo momento delicato per tutto il Paese, sia necessario che nei punti di grande aggregazione come le stazioni e i treni vi sia la presenza di forze dell'ordine per dare garanzia e sicurezza a tutti e, sicuramente, la presenza di tante divise è un valido deterrente per ogni forma di violenza. Da parte nostra, agli uomini e alle donne della Polizia ferroviaria va sempre il ringraziamento per il lavoro che svolgono con grande sacrificio e, spesso, in silenzio al fianco dei ferrovieri.

Altro punto che abbiamo richiamato nel verbale con le Fsi, è l'azione, parallela all'iniziativa istituzionale nazionale, da svilupparsi a livello regionale. Abbiamo

convenuto, infatti, che

congiuntamente tra le Direzioni regionali di Trenitalia e le Segreterie regionali delle organizzazioni sindacali, vengono

attivate le richieste di analoghe iniziative presso le Prefetture dei capoluoghi di regione. Ciò anche per valutare l'eventuale integrazione del primo elenco di treni definito tra le parti a livello nazionale.

Ma un aspetto importante che abbiamo condiviso nel corso dell'incontro con il gruppo Fsi è quello relativo alla procedura di prevenzione e gestione delle aggressioni al personale disciplinata dalla Comunicazione organizzativa n. 423 del 12 luglio 2013 di Trenitalia. A tal proposito, abbiamo convenuto che il capotreno, nei casi in cui si ravvisino rischi per l'incolumità e la sicurezza delle persone a bordo treno, oltre ad attenersi alla citata procedura per la richiesta di intervento da parte della Polfer, potrà avvalersi della facoltà di sospendere temporaneamente l'attività di controlleria, al fine di agevolare gli interventi di prevenzione da parte delle autorità competenti. Su questo punto avevamo fatto specifica richiesta alle imprese ferroviarie di sospensione della controlleria nei casi a rischio, in quanto, dai dati segnalati, risulta che spesso le aggressioni avvengono a seguito di richiesta del biglietto da parte del personale ferroviario.

Nel corso dell'incontro, Trenitalia ha comunicato l'intensificazione del percorso di formazione già in atto e inerente gli aspetti comportamentali del rapporto tra personale di bordo e clienti, nonché il potenziamento delle squadre incaricate dei servizi a terra di antievasione tariffaria.

Tutte le iniziative messe in campo rappresentano atti concreti che, nel dare prime risposte alle richieste avanzate dalle organizzazioni sindacali, tracciano finalmente un percorso strutturato che deve vedere fattivamente in campo tutti i soggetti aziendali, istituzionali e sociali coinvolti.

I lavoratori dei trasporti, i viaggiatori e la cittadinanza hanno bisogno di risposte concrete e rapide, rispettose delle libertà e dei diritti della persona e, al contempo, utili a contrastare un fenomeno montante che ha radici profonde nella società: questi primi atti concreti, per quanto da consolidare e sviluppare insieme agli altri soggetti coinvolti, vanno nella giusta direzione.



servizio pubblico. Dal nostro punto di vista è sicuramente una risposta forte e, se come sindacati dei trasporti arriviamo a condividere una simile azione, è perché vogliamo che tutti i soggetti coinvolti debbano fare molto di più, concretamente e rapidamente! È un modo per coinvolgere

I progetti di Fsi per il trasporto merci

Il Coordinatore nazionale Fit Gaetano Riccio illustra i contenuti dei recenti incontri con l'azienda per rilanciare un settore chiave

Una delle principali scommesse contenute nel piano d'impresa del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, già annunciata lo scorso anno, è sicuramente quella del rilancio del trasporto merci. A questo proposito, l'Amministratore delegato Michele Elia ci ha presentato il risultato dello specifico gruppo di lavoro che prevede la costituzione di un "Polo" della logistica e delle merci.

Il progetto parte da un'analisi del settore e dal fatto che il gruppo Fsi sta operando attualmente nel trasporto merci con un'articolazione societaria piuttosto complessa: dieci società specifiche (Fs Logistica, Fs Jit Italia, Cemat, Sgt, Teralp, Divisione Cargo Trenitalia, Serfer, Tx Logistik, Ti Log. Fr., Terminali Italia), controllate dalle due principali società, vale a dire Trenitalia e Rfi e da Fs Logistica che riportano direttamente alla capogruppo Fsi.

La criticità è rappresentata dal fatto che il settore è l'unico strutturalmente in perdita e le previsioni per il corrente anno non cambiano e vanno a penalizzare le performance del gruppo Fsi (nel 2014 il risultato negativo netto è stato di -90 milioni di euro). A complicare maggiormente le cose vi è anche la circostanza che il contratto di servizio universale relativo al trasporto merci è scaduto a dicembre 2014 e non è stato rinnovato e il settore è adesso completamente a mercato.

All'interno del gruppo quello del settore merci non è un business marginale, in quanto le diverse società coinvolte hanno circa 5.700 dipendenti diretti e nel 2014 i ricavi consolidati sono stati di 1,1 miliardi di euro, costituendo circa 1/7 del fatturato di quasi il 10% dell'organico totale di Fsi.

Il posizionamento di mercato è essenzialmente concentrato sulla modalità ferroviaria e ha il suo interesse principale in Italia. Le diverse società che si occupano di trasporto merci non sono affatto coordinate tra di loro in quanto mancano le necessarie sinergie e vi è assenza di strategia comune.

Con il quadro così delineato, l'Ad del gruppo Fsi ci ha comunicato che, ovviamente, le risultanze del gruppo di lavoro sono state quelle di affrontare e risolvere le criticità evidenziate, altrimenti l'alternativa sarà quella del completo abbandono del settore da parte di Fsi. Rispetto agli obiettivi di rilancio, il gruppo di lavoro ha proposto un percorso che, attraverso un progressivo processo di coordinamento delle diverse società oggi presenti nel mercato del trasporto merci e della logistica, porti alla creazione di un "polo dedicato" che consenta ad Fsi di avere un ruolo di rilievo nel settore, ottenendo risultati che permettano al "polo" stesso di autosostenersi, sia economicamente che finanziariamente, e di svilupparsi progressivamente.

Nell'ottica di rilancio del settore, il modello di business ipotizzato si fonda sul trasporto ferroviario: un piano che prevede che si vada dalle porte della fabbrica alle porte del deposito del destinatario, fatto sia con modalità ferroviaria che stradale ma che certamente ha nella modalità ferroviaria il suo punto centrale. Il "polo" si focalizzerà su alcuni corridoi prioritari: sette corridoi transalpini da/per l'Italia; due corridoi nazionali (dorsale adriatica e dorsale tirrenica); i collegamenti da/per i principali porti. I corridoi internazionali costituiscono un importante mercato dalle

grandi potenzialità per il trasporto ferroviario delle merci (ogni anno circa 87 miliardi di tonnellate/km). Esse sono favorite anche da politiche dedicate attuate dai paesi europei e da importanti interventi infrastrutturali che si completeranno a breve, come la galleria del Gottardo e i collegamenti con la Francia.

Nel piano presentatoci vi è anche l'ambizione di "dirottare" quote di trasporto merci oggi effettuate su gomma e di portarle sulle ferrovie, in particolare i trasporti a carico completo e per percorrenze superiori a 800 km.

La strategia del "polo" deve tendere a raggiungere alti livelli di competitività (costo e servizio) sia nella trazione ferroviaria sia nella messa a disposizione di locomotori e carri che nella produzione di servizi termi-



nalistici. Il percorso di rilancio non è facile e va distinto in due fasi: una prima fase di risanamento (2015-2018), in cui bisognerà raggiungere il break even operativo e subito dopo l'equilibrio economico finanziario. Poi una seconda fase di sviluppo (2019-2020) in cui il "polo" dovrà raggiungere una condizione di strutturale creazione di valore.

Sul piano dell'assetto funzionale il piano prevede l'integrazione delle competenze commerciali delle varie società e la creazione di centri di competenza specializzati nella produzione dei fattori necessari per realizzare i servizi richiesti. Sul piano dell'assetto societario, il piano prevede la creazione della sub-holding delle merci in Fs Logistica, gestendo l'unitarietà del "polo" attraverso meccanismi organizzativi di coordinamento e controllo delle diverse strutture coinvolte. Del polo non faranno parte la società Terminali Italia e Serfer che si specializzerà, all'interno di Trenitalia, nelle attività di manovra ferroviaria soprattutto per i treni passeggeri. Tutte le altre società confluiranno nel polo e il passaggio più complesso sarà la separazione della Divisione Cargo da Trenitalia con la creazione di una newco Cargo e il succes-

sivo passaggio di tale struttura all'interno di Fs Logistica. I tempi e le modalità non sono ancora definiti anche perché occorrerà attendere il rilascio della licenza e del relativo certificato di sicurezza.

Il piano industriale ha valenza dal 2015 al 2020 con investimenti complessivi per circa 600 milioni di euro e un ritorno sugli investimenti (+7%) a partire dal 2019. Per raggiungere gli obiettivi è necessario creare maggiori sinergie tra i vari soggetti, mettendo in discussione le regole attuali. In particolare, maggiori sinergie commerciali, internalizzazione dei fattori della produzione e maggior potere di negoziazione con gli interlocutori, perché il "polo" opererà in rappresentanza di tutte le strutture.

Tra le iniziative da mettere in campo, prima di tutto occorre aggredire lo "sfilacciamento" commerciale che caratterizza oggi le società. In particolare vanno internalizzati i fattori della produzione, come nel caso della trazione ferroviaria, investendo anche nel miglioramento della flotta locomotori. Anche nella flotta dei carri sono previsti investimenti mirati, in particolare nei carri pianali speciali e nei "semirimorchi".

Le previsioni per il corrente anno non sono assolutamente rassicuranti e si va verso un risultato operativo di -109 milioni euro. A tal proposito, le azioni da attuare riguardano i ricavi operativi e i costi operativi: sui primi occorre aumentare l'offerta sui corridoi internazionali da/per l'Italia (+2,4%), con un rendimento costante del fatturato, condizionato anche dalla forte concorrenza del mercato sia nazionale (soprattutto su gomma) che internazionale. Per raggiungere tali obiettivi la società ha dichiarato che è necessario rivedere anche i costi operativi, compresi quelli legati al costo del lavoro con una nuova organizzazione e razionalizzazione dei processi. Più nel dettaglio, per la newco Cargo, secondo il gruppo Fsi, bisognerà aumentare la produttività della condotta del 15%, efficientare i processi di terra dell'11% e aumentare la produttività delle locomotive del 25%. Sui volumi di produzione, il

piano prevede che al 2020 vi sia un aumento di 3,4 milioni di treni/km.

Su tutti gli aspetti legati al fattore lavoro, il confronto non è ancora entrato nel merito, ma abbiamo ribadito che il progetto ci interessa se prevede lo sviluppo e l'integrazione con il settore della logistica e con l'utilizzo delle piattaforme, argomento solo parzialmente accennato nelle presentazioni di questi giorni.

Esemplificativo di ciò è il caso di customizzazione con l'azienda Leroy Merlin, in cui, attraverso la B.U. TLM di Fs logistica, sono utilizzati i camion e le piattaforme logistiche di questa struttura per fornire tutti i servizi al cliente. Ecco, questa è in embrione la parte che rappresenta il vero valore aggiunto che deve vedere nell'integrazione la strategia del "polo", in quanto, se la nuova struttura dovesse basare la sua attività solo sulla componente di trazione ferroviaria, essa sarebbe destinata a essere sempre marginale. La vera concorrenza, infatti, è quella del settore su gomma, a cui vanno anche notevoli forme di sostegno da parte delle politiche governative. Un vero rilancio del settore va accompagnato anche da misure di sostegno al trasporto merci su ferrovia e, in questo, senso le politiche comunitarie sono sicuramente un buon punto di riferimento.

Il quadro complessivo che si è delineato in questa prima parte del confronto non è ancora sufficientemente chiaro e non siamo ancora entrati nello specifico delle ricadute sul lavoro. Del resto, di molte società coinvolte nel "polo" non conosciamo i piani di attività, i livelli di business, la consistenza finanziaria e sono diverse anche le "regole" del lavoro.

In definitiva, pur approcciando con spirito positivo al piano di costruzione del "polo", abbiamo chiesto chiarezza e trasparenza rispetto al progetto complessivo di cui Fsi non ha ancora definito fino in fondo tutti i contorni.

Gaetano Riccio



Nel cambio appalto Centostazioni si applica l'art. 18 invece del Jobs Act

Salvatore Pellicchia, Coordinatore nazionale Fit, spiega il successo ottenuto dal sindacato in trattativa, a tutto vantaggio dei lavoratori

Nel mese di maggio 2015 i lavoratori che curano le pulizie e le manutenzioni nell'ambito delle stazioni ferroviarie delle regioni Marche, Abruzzo, Lazio, Molise, Puglia, Campania, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna (tutte gestite da Centostazioni) hanno vissuto, per l'ennesima volta nella loro storia lavorativa, il disagio determinato dall'avvio di una procedura di licenziamenti collettivi.

La società Iprams, che gestiva in precedenza le attività oggetto dell'appalto - stando alle informazioni fornite dai nuovi appaltatori rappresentati dall'associazione temporanea di imprese Cofely-Cns, Cncp, Miles (Ati) subentranti dal 1 giugno 2015 - aveva rimesso le attività alla committente.

Gli effetti del Jobs Act negli appalti

In questo frangente, ai problemi che si presentano in occasione di un cambio appalto o di un subentro se ne sono aggiunti altri in quanto, stando alle previsioni legislative entrate in vigore dallo scorso 7 marzo 2015, il passaggio dei lavoratori dal vecchio al nuovo appaltatore si configura - di fatto - come una nuova assunzione e pertanto il regime di tutele nel caso di licenziamento illegittimo, anche se non si tratta di "nuova occupazione", è quello previsto dal d.lgs. n. 23/2015 (Jobs Act). In estrema sintesi anche ai lavoratori interessati da un cambio appalto si può applicare, all'atto dell'assunzione presso il "subentrante", il contratto "a tutele crescenti" anche se il loro rapporto di lavoro può contare su un'anzianità antecedente all'entrata in vigore della nuova normativa.

Se l'obiettivo del legislatore era quello di far sì che la nuova tipologia di contratto di lavoro andasse a rimpiazzare tutti i tipi di contratti atipici per aumentare le tutele ai lavoratori precari, dal momento in cui la nuova normativa si applica anche ai lavoratori coinvolti in un "subentro" o in un "cambio appalto", l'effetto che si ottiene è diametralmente opposto a quello atteso perché, nel caso di specie, si determina per tali lavoratori una ingiusta discriminazione. Inoltre viene compromessa anche la clausola sociale relativa al diritto a mantenere il posto di lavoro.

Alcune imprese appaltatrici (presumibilmente spalleggiate dalle committenti) hanno cominciato a puntare, in occasione dei cambi di appalto, ad assumere i lavoratori con il contratto a tempo determinato a tutele crescenti solo per bypassare le clausole sociali previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

In alcuni casi le imprese appaltatrici, verosimilmente sempre con compiacenza delle committenti, si arrogano anche il diritto di scegliere quanti e quali istituti contrattuali di settore applicare, ricusando le norme che non ritengono consone alle proprie esigenze. Inoltre, prima di subentrare alle imprese uscenti, facendo riferimento a presunti programmi di riorganizzazione delle attività, denunciano un certo numero di lavoratori in esubero e subordinano la disponibilità ad assumere tutti i lavoratori impiegati nell'appalto alla possibilità di poter ricorrere agli ammortizzatori sociali.

Alle imprese appaltatrici il contratto "a tutele crescenti" non serve

Nel mondo degli appalti (pulizie, ristorazione, accompagnamento notte, logistica e via elencando) la permanenza di un'azienda dura in media tre o quattro anni, mentre i lavoratori restano sullo stesso lotto anche per quindici o venti anni e sono soggetti a diversi cambi di appaltatore.

Proprio in virtù del fatto che l'assegnazione di un appalto è temporanea e che, nei casi di avvicendamento di imprese appaltatrici sullo stesso bacino di attività, chi perde l'appalto passa la mano ed esce lasciando i lavoratori là dove li ha trovati, per le aziende cambia poco tra applicare il contratto a tutele crescenti o applicare le tutele previste dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Per tali ragioni l'appaltatore che si ostina a non voler assumere con le vecchie regole lo fa perché, evidentemente, non intende garantire il pieno rispetto delle clausole sociali previste dai contratti di lavoro.

Il cambio appalto di Centostazioni

Centostazioni - si legge sul suo sito - sulla base di un contratto della durata di 40 anni stipulato con Ferrovie dello Stato Italiane è impegnata, con un investimento complessivo di 200 milioni di euro, nella valorizzazione, riqualificazione e gestione di 103 immobili ferroviari distribuiti su tutto il territorio nazionale trasformando «le stazioni da "non luoghi" a qualificati

“luoghi” di aggregazione e di servizio, poli multifunzionali, in grado di soddisfare i bisogni dei cittadini e viaggiatori offrendo ambienti curati e accoglienti, caratterizzati da: progressivo abbattimento delle barriere architettoniche, gestione innovativa delle pulizie e manutenzioni (Global Service); funzionalità; layout moderni e spazi confortevoli; attività commerciali e servizi diversificati per passeggeri e frequentatori; opportunità per il tempo libero; manifestazioni ed eventi di attualità». Il bilancio del 2014 della società si è chiuso con un utile netto pari a 8.364.259 euro.

Per «gestire innovativamente» le pulizie e le manutenzioni propedeutiche a supportare tutte le attività che rientrano nella mission di Centostazioni, nel centro-sud sono impegnati 237 lavoratori sia a tempo pieno che a tempo parziale che corrispondono a 204 rapporti di lavoro a tempo pieno. Il valore dell'appalto oggetto di subentro è di circa 6 milioni di euro all'anno e, considerando tale dato, si capiscono le ragioni per le quali, in precedenza, si sono dovuti stipulare una serie di accordi per il ricorso ai contratti di solidarietà. La scadenza dell'appalto è fissata a giugno 2016 e non è dato sapere se vi saranno proroghe dello stesso o se verrà pubblicato un nuovo bando di gara.

La contrattazione può supplire alle carenze della legge

Le controparti datoriali non sempre sono irragionevoli e, nel caso in trattazione, i rappresentanti dell'Ati Cofely-Cns, Cncp, Miles, subentranti alla società Iprams nell'appalto di Centostazioni, si sono dimostrati aperte al confronto sindacale e, pur nel rispetto della ritualità delle procedure dettate dalla legge, non vi è stata una negoziazione “forzosa” ma è stato sottoscritto un accordo che ha riconosciuto le legittime istanze avanzate dal sindacato e quindi i diritti dei lavoratori interessati dal cambio appalto sono stati salvaguardati.

In fase di definizione dell'accordo per l'avvicendamento degli appaltatori, muovendo dal presupposto che i lavoratori

interessati dal “subentro” sono occupati stabilmente nelle attività ricomprese nel cosiddetto “Lotto 1 Centostazioni” da svariati anni, le aziende che hanno costituito l'Ati hanno convenuto di procedere all'assunzione di tutti i lavoratori derogando dai principi previsti dal decreto legislativo 23/2015 e riconoscendo ai lavoratori interessati le tutele previste dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

L'accordo di subentro prevede anche che, in caso di eventuale attivazione delle procedure previste dalla legge 223/91 (licenziamenti collettivi), non si applicheranno le modifiche introdotte dal predetto decreto legislativo ma le preesistenti regole (come avviene per i contratti di lavoro a tempo indeterminato attivati prima del 7 marzo 2015).

A seguito della sottoscrizione dell'accordo di cambio appalto, il consorzio Cncp subentra nelle stazioni ubicate nelle regioni Marche, Lazio, Molise e nella stazione di Foggia, il consorzio Cns, con la Coopervice, subentra nelle stazioni delle regioni Campania, Sicilia, Abruzzo e Sardegna, mentre il consorzio Miles subentra nelle stazioni delle regioni Umbria, Puglia, Basilicata, Calabria e nella stazione di Salerno.

Una volta definite le condizioni per il subentro dei nuovi appaltatori si è posta però subito un'altra questione: con l'uscita di scena di un appaltatore gli accordi sottoscritti in precedenza in materia di contratti di solidarietà non producono più effetti e pertanto, in costanza di lavorazioni assegnate, si sarebbe prodotto, a far data dal 1 giugno 2015, un esubero di personale pari a circa 75 lavoratori. Per fronteggiare la criticità che sarebbe potuta emergere, si è resa necessaria la sottoscrizione con le tre componenti dell'Ati di tre specifici accordi per mantenere i livelli occupazionali esistenti. Gli accordi per il ricorso ai contratti di solidarietà sottoscritti prevedono una riduzione dell'orario settimanale con percentuali che oscillano, a seconda delle esigenze degli impianti, dal 20% al 60%.

Un esempio di buona pratica contrattuale da seguire

All'indomani della pubblicazione in Gazzetta ufficiale del testo del decreto legislativo 23/2015, verificati gli effetti sui lavoratori degli appalti, come Fit-Cisl, ci siamo chiesti se fosse stato possibile prevedere, in via collettiva o individuale, un trattamento migliorativo rispetto a quello introdotto dalla nuova normativa. Visto che il “vecchio” regime è destinato a coesistere a fianco del “nuovo”, abbiamo subito dedotto che fosse possibile inserire nell'ambito degli accordi di cambio appalto (o di subentro di nuovo appaltatore), specifiche clausole in melius per mantenere sicuramente ai lavoratori assunti a tempo indeterminato precedentemente al 7 marzo 2015 le tutele previste dall'art. 18 della legge 300/70.

Il percorso negoziale che si è sviluppato con l'Ati subentrante è stato un banco di prova per verificare la fondatezza delle nostre tesi e l'accordo raggiunto si configura come una buona pratica contrattuale da seguire.

Rfi: riparte il confronto sulla riorganizzazione della Manutenzione Infrastrutture

Seppur tra mille sbuffi e cigolii, come una vecchia locomotiva a vapore, il confronto sul progetto di riorganizzazione della Manutenzione Infrastrutture si è riavviato.

Premesso che, per quanto attiene al settore Circolazione, la tematica verrà affrontata in un secondo momento, pur con tutti i distinguo del caso oramai ben noti, le parti hanno convenuto di focalizzarsi sull'altra anima della Direzione Produzione e della Manutenzione Infrastrutture. Relativamente a questo settore, di cui come Fit-Cisl da sempre ribadiamo l'importanza, denotiamo un atteggiamento da parte di Rfi che ne sottovaluta la strategicità. È opportuno quindi sollecitare propositivamente la società affinché vi dedichi una maggiore attenzione.

Il confronto è riavviato, dicevamo, ma non è privo di asperità, anzi è molto complesso nelle sue variegate e molteplici componenti, nonché per via delle dinamiche che caratterizzano tale settore.

Il progetto societario di riorganizzazione, come più volte detto, modifica in maniera profonda l'impianto attuale figlio dell'accordo nazionale del 21 maggio 2004. Il cuore della questione risiede nella tipologia di organizzazione che Rfi vuole dare agli attuali Reparti, Zone e Tronchi, su cui, come Fit-Cisl, abbiamo alcune perplessità e riserve, avanzando nel contempo dei correttivi, sui quali ritorneremo di seguito.

Nella due giorni di incontri, 21 e 22 maggio, si sono registrati significativi avanzamenti che rispondono alle proposte sindacali, in particolare della Fit-Cisl, tenendo comunque conto del fatto che alcune richieste sono ancora inevase. Un

impegno concreto e significativo riguarda la conferma dell'attuale sede di lavoro per tutto il personale e non solamente quello di esercizio, coinvolto da un eventuale accordo sulla riorganizzazione.

Altro elemento importante riguarda il mantenimento dell'attuale reticolo, in alcuni momenti per nulla scontato, con riguardo alle 15 Direzioni Territoriali Produzione, alle 37 Unità Territoriali e alle restanti articolazioni territoriali, compresi i Presidi. Su questi ultimi occorre puntualizzare un aspetto: in ambito nazionale la situazione è variegata, riguarda circa 600 lavoratori che vi sono stati destinati in momenti temporali diversi. Quindi ci sono presidi con diciassette lavoratori financo ad arrivare a presidi senza personale. Fermo restando le ragioni con cui sono stati creati nel 2004, ad oggi è opportuna una valutazione sulla loro presenza e la loro evoluzione, elevandoli al rango di impianti veri e propri, valutazione che comunque deve essere affidata alla contrattazione territoriale.

Occorre la conferma delle attuali giurisdizioni degli impianti, nell'ottica che per il personale nulla cambi, anche se nel progetto societario vi sono alcune incongruenze che il proseguo del confronto permetterà di correggere. Nel ridenominare gli attuali impianti (Zone e Tronchi) di tutte le strutture della Dtp, vengono comunque confermate le due posizioni da Capo Tecnico. Vi è inoltre una proposta concreta per dare una soluzione alla vicenda dei patentati E ed F.

C'è da segnalare, con un pizzico di orgoglio e soddisfazione che, dopo molteplici sollecitazioni avanzate in particolare dalla

Fit-Cisl, nel solco di un percorso avviato nel 2004, viene previsto l'inquadramento a livello Q2 oppure a livello A del personale che svolge compiti di Direttore Lavori oppure Coordinatore della sicurezza in fase di Esecuzione Lavori. Tale differente inquadramento sarà in funzione di alcune criteri in via di definizione nell'ambito dei prossimi incontri. Sulla tematica rimane purtroppo ancora inevasa la previsione contrattuale di cui all'articolo 36, comma 14 del contratto aziendale del gruppo Fsi e su cui rinnoviamo l'impegno affinché vi sia una rapida definizione.

Fermo restando il programma di acquisto dei mezzi già avviato, sono previsti precisi momenti di verifica sul tema delle internazionalizzazioni di attività manutentiva pregiata che assume in prospettiva importanti connotazioni, una vera e propria sfida che coinvolge anche le Officine nazionali. Ovviamente la realizzazione di ciò non passa solamente da una modifica organizzativa,



ma deve essere accompagnata da una robusta iniezione di nuove assunzioni di personale.

Infine vi è da registrare, dietro sollecita richiesta sindacale, l'eliminazione delle previsioni riguardanti reperibilità, cantieri notturni e orario unico che, se mantenute, avrebbero modificato il contratto in una fase in cui è avviato, seppur non sia mai decollato, il processo di rinnovo contrattuale, quindi eventuali variazioni al testo vigente sono possibili solamente sullo specifico tavolo di confronto. Da sottolineare che tali proposte esautoravano la trattativa territoriale.

Fin qua abbiamo parlato dei passi in avanti. Tenendo conto del fatto che il confronto ha da "aggredire" temi molto spinosi quali l'organizzazione delle Unità Manutentive, della squadra minima, siamo in attesa della consegna della nuova formulazione della disposizione societaria che dovrebbe sostituire la CO 190 in modo da far chiarezza su compiti e responsabilità. Come Fit-Cisl siamo promotori nei confronti della società, fin dall'inizio dell'aver precisa cognizione di come venivano ripartiti compiti e responsabilità, sapendo che attualmente il maggior onere ricade su chi ricopre il ruolo di capo impianto e che tale onere viene ripartito su più figure. Da segnalare che deve essere

data evidenza anche all'aspetto derivante dall'applicazione delle norme prevenzionistiche.

Sempre nel solco di compiti e responsabilità sono da chiarire gli elementi attinenti al ruolo delle due figure di CT negli attuali impianti, in funzione di una proposta societaria di individuare uno dei due CT

come Referente Territoriale d'Impianto. Se ciò dovesse essere, dobbiamo chiarire come viene eventualmente individuato, assicurando trasparenza al sistema. Quanto sopra permette di allacciarsi alla volontà sindacale di fare chiarezza su tutte le strutture delle Dtp.

Il progetto di riorganizzazione, come dicevamo, ha ripreso il cammino del confronto, ma rimangono temi quali la definizione di Unità Manutentiva (UM), per quanto riguarda la loro organizzazione, ma anche le varie giurisdizioni collegate. Infatti, nella proposta di UM, la riflessione non va fatta solamente sul numero, ma sulle ragioni che portano al numero. In sostanza risultano ingestibili UM di oltre 400 km e quindi, oltre a riportare la giurisdizione in un ambito consono, bisogna tener in debito conto alcuni criteri, quali la tipologia di linea, gli enti, la morfologia del territorio, l'eventuale presenza di porti, interporti, impianti di manutenzione e del settore. Qualora si ravvisi l'opportunità di modificare le giurisdizioni degli attuali impianti oppure delle future UM, l'ambito del confronto non può che essere quello territoriale.

Altro elemento dirimente è quello della definizione della squadra minima, sapendo che l'ambito di riferimento deve essere l'attuale impianto.

Per quanto riguarda gli attuali Reparto Tlc e Reparto Sse/Lp, va data evidenza della proposta organizzativa nel suo complesso, sapendo che, se adottato, il modello di UM comporta una declinazione omogenea su tutte le realtà di esercizio presenti in ogni Dtp.

Sarà interessante approfondire e affrontare il modello societario proposto per i Cantieri Meccanizzati, in quanto si rinvenivano alcune incongruenze, pur valutando positivamente la nascita di UM Cantieri e la disponibilità a definire un modello di equipaggio in funzione della tipologia di macchina.

Perplessità si rintracciano anche nell'ipo-

tesi riorganizzativa per quanto riguarda il Controllo Produzione, mentre come Fit-Cisl da tempo evidenziamo l'opportunità di strutturare funzionalmente le due componenti, Sale Circolazione e Cei/Dote, in relazione alle specificità dei due ambiti.

Un capitolo a parte riguarda la questione della formazione e degli istruttori. La collocazione della struttura di formazione non può esaurirsi nell'individuare solamente il Referente e gli Afo: la vicenda è più complessa e investe la collocazione gerarchica e funzionale anche delle Scuole Professionali, in un'ottica di specializzazione. Invece ancora non risulta chiara la collocazione degli istruttori, che dovrebbero essere sempre più dedicati a questa attività, pur mantenendo le abilitazioni previste, in stretto raccordo con le disposizioni in materia dell'Agenzia nazionale per la sicurezza nelle ferrovie, come più volte evidenziato.

A questo quadro, ribadiamo, manca un tassello fondamentale e cioè quante nuove assunzioni la società è disponibile a fare, definendo tempi e destinazione per evitare che ampie zone d'Italia siano dimenticate. La combinazione di più fattori rischia di creare un mix esplosivo letale: ci riferiamo all'età media del personale, alle ridotte consistenze, agli interventi in materia pensionistica. Il trascorrere del tempo senza fare assunzioni rende sempre più critico l'insieme e, siccome l'immissione di nuovo personale è l'ingrediente vitale per poter tradurre concretamente il progetto di internalizzazione di attività manutentive pregiate, siamo curiosi di comprendere quali siano le remore della società a procedere in tal senso, tenendo conto anche del fatto, non certo secondario, delle agevolazioni fiscali in materia.

Il proseguo del confronto permetterà di fare chiarezza e di modificare alcune parti del progetto societario di riorganizzazione con le proposte che la Fit-Cisl da tempo ha messo sul tavolo.



La Manutenzione Rotabili ha bisogno di assunzioni

Nelle ultime settimane, a seguito di diverse sollecitazioni sindacali, è proseguito il confronto con la Divisione Passeggeri Regionale sul settore della Manutenzione Rotabili.

L'appuntamento, così come convenuto nella precedente riunione avvenuta lo scorso febbraio, ha consentito un primo approfondimento sui dati della produzione e delle consistenze di personale distinta per impianti.

Il Capo della Divisione, per iniziare, ha tenuto a evidenziare i buoni risultati che si stanno realizzando nell'ambito del servizio, che vedono una riduzione del 50% delle cancellazioni mensili rispetto a quelle dello stesso periodo dello scorso anno, il miglioramento di 10 punti percentuali delle riserve (che si attestano a 27 per milione/Km) e un aumento di oltre 4 punti della puntualità percepita dai viaggiatori.

Risultati positivi che vengono attribuiti agli effetti conseguenti alla nuova organizzazione attuata nella Divisione nei due settori della Produzione e della Manutenzione.

In particolare risulta determinante il nuovo assetto adottato in manutenzione che, come annunciato nel primo incontro, dallo schema con le due articolazioni di Ingegneria e Programmazione è passato a uno specializzato per tipologia di prodotto dipendente da due distinte macro famiglie, Linea Mezzi Leggeri e Linea Materiale Ordinario. In ogni delle due articolazioni operano specifici responsabili a cui fanno riferimento distintamente le diverse tipologie di materiali, realizzando così un sistema in grado di rispondere in maniera più efficace alle numerose peculiarità di una flotta molto eterogenea come quella oggi in esercizio.

I dati riguardanti il fabbisogno manutentivo complessivo del 2015 confermano i volumi più volte dichiarati nei precedenti incontri pari a circa 2,6 milioni di ore con una quota di quasi il 70% svolta all'interno e la rimanente parte di poco oltre il 30% affidata ad altri operatori. Le lavorazioni esternalizzate sono rappresentate per il 53% dal contratto di full-service in essere con la società Alstom per la manutenzione correttiva dei Minuetto, 10% per attività di decoro, 9% per la climatizzazione, 2% interventi per sinistri, 10% per la manutenzione dei componenti, 11% per manutenzione non programmata e 5% per quella programmata.

La percentuale delle esternalizzazioni dalla verifica dei dati risulta essere distribuita in modo disomogeneo all'interno delle officine del reticolo manutentivo, variando da valori minimi di poche unità e arrivando a toccare punte di ben oltre il 40% nella maggior parte degli impianti più grandi, a conferma di quanto costantemente denunciato in merito alla presenza eccessiva di operatori di altre imprese, cosa che è spesso motivo di conflittualità a livello territoriale.

È previsto per il 2016 un piano di internazionalizzazione di attività di circa 56mila ore da realizzarsi attraverso l'inserimento di nuovo personale, introducendo negli impianti modifiche dei modelli organizzativi e dei turni di lavoro. L'obiettivo che si propone in pratica è banalmente quello di presidiare gli impianti con maggiore forza lavoro nei periodi del giorno in cui i treni sono fermi e, di conseguenza, devono essere mantenuti. Un modello già sperimentato negli anni passati ma che la società stessa ha via via fatto fallire con la decisione, nel tempo dimostratasi sbagliata, di servirsi di altre imprese ritenendo

ciò più vantaggioso.

Oggi i ferrovieri sono pronti a riaffrontare la sfida, non solo per il recupero della parte di lavoro prospettata, ma anche per riappropriarsi di tutte quelle numerose ore di lavorazioni "core", che dai dati su riportati rappresentano il 26% di quel montante complessivo esternalizzato.

Affinché ciò si realizzi è necessario che anche le regioni committenti facciano la loro parte a iniziare dal rinnovare o prorogare i contratti di servizio scaduti e dal rispettare le scadenze dei pagamenti dei corrispettivi, al fine di garantire quelle condizioni necessarie per dare continuità agli investimenti infrastrutturali e in nuovi treni, oltre che per programmare altre assunzioni in aggiunta alle 54 previste nel corso del 2015.

A oggi, a livello nazionale, risulta che solo sette regioni hanno provveduto ai rinnovi: Friuli, Veneto, Lazio, Toscana, Liguria, Umbria e Marche, mentre ancora permangono irrisolte alcune situazioni debitorie che riguardano anche realtà importanti. Non appena sarà definito il quadro complessivo dei rapporti con le regioni, il confronto con la società, che al momento per opportunità è stato aggiornato, potrà continuare per completare la verifica dell'andamento e della prospettiva degli impianti e dei lavoratori del settore.

Ristorazione ferroviaria: adeguamento dei turni e assunzioni sono priorità

I servizi di ristorazione a bordo treno continuano a riscuotere un forte consenso dalla clientela di Trenitalia. Sia la carrozza ristorante che il bar-bistrot "lavorano" molto bene. Ma i treni non sono mense aziendali: si muovono. Lo hanno capito presto i responsabili della divisione Itinere di Elior e la Clean Service, che gestiscono i servizi di ristorazione ferroviaria di Trenitalia dal 1 novembre 2013 e, per assicurare al meglio il servizio, si sono dovute organizzare come vere e proprie imprese ferroviarie.

Alla stregua delle imprese ferroviarie anche in Elior e in Clean Service i turni di lavoro, unitamente agli organici, sono oggetto di continuo confronto con le organizzazioni sindacali. Sul versante turni di progressi ne sono stati fatti negli ultimi mesi, anche se si registra l'esigenza di agire sulle norme che regolano la disciplina dell'orario di lavoro per renderla più coerente alla peculiarità del servizio di ristorazione ferroviaria dei nostri giorni e, soprattutto, più rispondente alle esigenze dei lavoratori di fruire di periodi di riposo funzionali al reale recupero psico-fisico. Le attività di ristorazione a bordo treno richiedono la presenza dello stesso personale per tutta la durata del viaggio. A metà turno settimanale è necessario un periodo di riposo più ampio di quello giornaliero. Per strutturare un simile turno occorre derogare dalla normativa vigente e questo crea qualche problema. Al momento, attraverso la contrattazione territoriale si stanno sperimentando nuovi turni e, nel caso si producessero i risultati attesi dalle lavoratrici e dai lavoratori, in occasione del prossimo rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro della Mobilità/Attività

Ferroviarie andranno apportati i necessari correttivi nella sezione specifica della ristorazione.

Un'altra criticità che va risolta in tempi brevissimi è quella della copertura di tutte le posizioni di lavoro necessarie per svolgere il servizio con personale con rapporto di lavoro stabile. Già dai tempi del cambio appalto l'aspetto più controverso è stato quello dei fabbisogni organici, in quanto il numero di addetti necessari per svolgere le attività secondo il committente Trenitalia doveva essere molto più basso di quello realmente occorrente. Dalle pagine di questa rivista già in passato abbiamo evidenziato il "buco normativo" che si è registrato in fase di applicazione del punto 3 dell'art. 16 bis del ccnl Mobilità/Attività Ferroviarie del 20 luglio 2012 che, seppur concepito dalle parti con il duplice scopo di tutelare l'occupazione ed evitare ingiustificati incrementi di personale alla vigilia del cambio di appalto, si è rivelato penalizzante per i lavoratori il cui rapporto di lavoro non era a tempo indeterminato.

Un altro aspetto che la richiamata normativa non prende in considerazione è il cosiddetto turn-over. Infatti, se nell'ambito delle imprese cedenti, nei nove mesi precedenti l'uscita del bando di gara, a consistenze di personale invariate, si realizzano avvicendamenti di personale (a causa di quiescenze, dimissioni e così via), applicando letteralmente la norma, i lavoratori che hanno sostituito i colleghi uscenti vengono considerati privi dei requisiti essenziali per essere assunti dal nuovo



appaltatore. Anche in questo caso alla luce dell'esperienza maturata è necessaria una riflessione per apportare i correttivi all'art. 16 bis.

Nel frattempo però circa sessanta lavoratori stanno garantendo, in via pressoché continuativa, il servizio ristorazione sui treni serviti da sia da Elior sia da Clean Service da oltre diciotto mesi mediante il ricorso ai contratti di somministrazione a tempo determinato. È evidente che questi lavoratori, che erano utilizzati nell'ambito della ristorazione anche prima del cambio appalto, sono indispensabili per assicurare le attività rientranti nel perimetro dell'appalto e pertanto il loro rapporto di lavoro deve essere trasformato subito da contratto di somministrazione a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato. E lo sono ancor di più da quando è stato avviato il nuovo servizio denominato "Easy food" che consente ai clienti delle "Frecce" di gustare, durante il viaggio, colazioni e pasti direttamente al posto. Non è corretto che questi lavoratori debbano continuare a lavorare "in somministrazione" perché le esigenze di maggior personale non sono di carattere stagionale ma strutturali. Vanno assunti al più presto da Elior e da Clean Service!

Mobilità tpl

Ccnl autoferrotranvieri: ripartiamo da qui

Antonio Piras, Coordinatore nazionale Fit, illustra la trattativa in corso per il rinnovo del contratto nazionale

Sono riprese lo scorso 8 maggio stanno proseguendo le trattative per il rinnovo del contratto collettivo nazionale degli autoferrotranvieri e internavigatori dopo oltre un anno di pausa, che è stato caratterizzato da un forte impegno delle Segreterie nazionali nella definizione del contratto aziendale Busitalia Sita-Nord e da varie instabilità relative alle associazioni datoriali. In particolare si sono contati fuoriuscite e rientri dall'associazione che raggruppa le imprese pubbliche, Asstra, e un incremento di associati in Agens che raggruppava prima soltanto le imprese facenti parte del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane e ora anche alcune scontente delle politiche della stessa Asstra.

Rispetto alle precedenti posizioni delle associazioni datoriali, che sostenevano che il ccnl dovesse essere totalmente autofinanziato con recuperi di produttività, come Fit abbiamo registrato un passo avanti. La nuova proposta è che una parte del contratto sia autofinanziata per il 50% con incrementi di produttività e per il restante 50% a carico delle imprese che immetterebbero danaro fresco nelle buste paga dei lavoratori del settore.

Abbiamo apprezzato lo scostamento dalle posizioni iniziali di Asstra e Anav, associazione datoriale di aziende private, che per anni avevano tenuto fermo il punto, anche se non abbiamo espresso dichiarazioni rispetto all'eventuale accettazione dell'impostazione proposta.

Ci si è trovato tutti d'accordo nell'ipotesi che il contratto decorra dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2017, con l'individuazione di un importo una tantum per il periodo pregresso. Detto ciò si è definito quale dovrà essere il perimetro entro il quale il negoziato dovrà collocarsi, anche per dare tempi certi alla trattativa, in modo che si chiuda entro la pausa estiva.

Gli argomenti saranno pertanto circoscritti a quanto già specificato nell'allegato 2 (verbale del 7 dicembre 2012) al verbale di riunione presso il Ministero del Lavoro del 26 aprile 2013 e cioè:

Parte I – Sistema di relazioni industriali e diritti sindacali: Relazioni industriali; Assetti contrattuali; Contributi sindacali; Permessi sindacali; Rappresentanze sindacali unitarie e Rappresentanti per la sicurezza; Assemblea e referendum.

Parte II – Mercato del lavoro: Periodo di prova; Contratto a termine; Lavoro a tempo parziale; Altre tipologie di lavoro flessibile.

Parte III – Classificazione del personale: L'argomento è stato definito in quanto si sono concordati i Provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria (allegato 6 al verbale del 26 aprile 2013 già menzionato).

Parte IV – Orario di lavoro: Orario di lavoro; Lavoro straordinario; Ferie; Trasferta ed altri trattamenti per attività fuori residenza di lavoro.

Parte V – Svolgimento del rapporto di lavoro: Malattia e infortunio non sul lavoro; Permessi; Tutela legale e copertura assicurativa, risarcimento danni; Patente di guida e Cqc; Provvedimenti per il contrasto all'evasione tariffaria.

Parte VI – Retribuzione: Retribuzione (aumenti minimi tabellari); Indennità aziendali per modifica orario settimanale; Aumenti periodici di anzianità.

Sarà inoltre indispensabile recepire all'interno del nuovo ccnl il Testo unico su Rappresentanza e Rappresentatività del 10 gennaio 2014, in quanto risulta davvero anacronistico, a distanza di quasi venti anni, applicare ancora l'accordo del 1996 tutt'ora in vigore nel settore.

Come Fit abbiamo anche proposto che nel nuovo contratto vi sia un adeguato spazio al welfare contrattuale (ad esempio l'assistenza sanitaria integrativa) che comporta grandi vantaggi per i lavoratori e, eventualmente, meno costi per le aziende.

Nel frattempo si chiacchiera e si legge sui giornali che il Governo nei prossimi provvedimenti di revisione della spesa pubblica opererà nuovi tagli al tpl e, in particolare, una riduzione del Fondo nazionale trasporti, che attualmente ammonta a quasi 5 miliardi di euro ed è già insufficiente a coprire totalmente i costi del settore, mentre il disegno di legge cosiddetto Nencini, che dovrebbe riformare, almeno in parte, il tpl resta ancora chiuso nei cassetti del Ministero dei Trasporti.

Su tale ddl più volte come Fit ci siamo espressi giudicandolo nell'insieme non come una riforma del settore ma soltanto un aggiustamento, certamente positivo ma molto limitato per scarsità di risorse, caratterizzato da assenza di veri incentivi all'aggregazione di imprese e dalla previsione di bacini di traffico eccessivamente piccoli.

Autostrade, trafori e servizi

I prossimi rinnovi dei ccni di autostrade, autonoleggio, auto-scuole e la nuova contrattazione

Il Coordinatore nazionale Fit Marino Masucci fa il punto sulle delicate trattative in corso

Lo scenario entro il quale si colloca il negoziato per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro è, probabilmente, uno dei più difficili e complessi degli ultimi anni. Molte sono le variabili di cui dovremo tenere conto e che potenzialmente possono condizionare sia la fase di trattativa che il risultato finale: dalle condizioni economiche e sociali del Paese, alle dinamiche proprie dei vari settori.

La crisi economica ha travolto le economie mondiali ed europee producendo contrazioni occupazionali di dimensioni mai riscontrate dal dopoguerra in poi. La crisi non ha coinvolto solo il settore industriale, ma ha inciso profondamente anche sugli investimenti pubblici; in particolare, quelli relativi alle infrastrutture, hanno subito importanti contrazioni producendo, in alcuni casi, un evidente degrado dell'offerta e della qualità di trasporto, incidendo quindi fortemente oltre che sul diritto alla mobilità anche sulla sicurezza degli stessi spostamenti. La prospettiva di un riavvio della crescita economica appare ancora lenta e faticosa e il permanere di risorse pubbliche inadeguate, a causa del pesante fardello del debito pubblico che incide per un valore consolidato in misura ben superiore al Pil annuale, non consente al nostro Paese di recuperare, a tutt'oggi, l'evidente gap con gli altri stati europei e di investire adeguatamente per raggiungere il necessario equilibrio tra crescita infrastrutturale, dei trasporti e ambiente.

Le scelte che sembrano operarsi in questa fase appaiono privilegiare, all'interno del quadro europeo, investimenti selezionati nel campo delle grandi infrastrutture di rete e la manutenzione/qualificazione dell'esistente, con obiettivi che appaiono più destinati alla sicurezza, alla trasparenza, alla mobilità cosiddetta intelligente.

Nell'ambito di questa congiuntura, nel permanere evidente di una frammentazione nella gestione e realizzazione della rete stradale ed autostradale, caratterizzata dalla presenza di soggetti pubblici e privati, dovrebbero essere favorite scelte importanti e condivise, a partire da quelle di natura regolatoria. Inoltre, consapevoli del contributo essenziale degli investimenti infrastrutturali nei trasporti in grado di generare un "effetto leva" per una crescita più generale, per l'occupazione e la coesione europea, in un contesto di analisi e di relazioni anche mutati rispetto al passato, diventa centrale la ricerca di strumenti condivisi, destinati a favorire la ripresa economica del Paese, anche attraverso la qualificazione della rete viaria e l'accrescimento dei servizi da offrire all'utenza, in un contesto che privilegi l'intermodalità e l'interoperabilità.

Nonostante le oggettive difficoltà macroeconomiche i comparti dimostrano timidi ma chiari segnali di crescita e gli indicatori economici per il 2015 sono comunque positivi, nelle autostrade con l'aumento del traffico e nel noleggio dei veicoli, con il numero dei contratti, accompagnato dal consolidato sviluppo di nuove forme di mobilità condivisa, come car sharing e car pooling; inoltre, il correlato calo delle vendite ai privati sembra fornire chiare indi-



cazioni verso una nuova cultura dell'automobile non più legata al possesso ma al pay per use, aprendo nuovi e importanti scenari per tutto il settore dell'autonoleggio.

Nel rinnovo contrattuale di autostrade non siamo riusciti ad ottenere, purtroppo, la disponibilità a ragionare e condividere un percorso che portasse al contratto della

viabilità. I tormentati accadimenti, con il blocco delle retribuzioni nel settore del pubblico impiego, hanno sicuramente influenzato negativamente le posizioni datoriali.

Il contratto nazionale di lavoro è uno degli strumenti con cui affrontare i temi, indicare percorsi e trovare soluzioni a sostegno di politiche industriali, nel dialogo con le associazioni datoriali, per lo sviluppo e la coesione sociale e, oltre a ciò, anche le questioni dell'occupazione e della competitività delle imprese. Sostenibilità ambientale, ricerca e innovazione possono dare ulteriori vantaggi competitivi soprattutto se si opera con un approccio di miglioramento continuo. Incentivare investimenti in ricerca e innovazione, sostenere il "Made in Italy" con prodotti di qualità e con riduzione dei costi energetici, stimolare la produttività delle imprese e la buona occupazione genererebbe le risorse per la contrattazione a sostegno del welfare contrattuale, della responsabilità sociale e per la crescita dei salari, ma è chiaro che a tutto ciò deve concorrere attivamente il ruolo della politica e delle istituzioni. Non sono sufficienti politiche di bilancio virtuose, la riduzione della spesa e neanche la più dura lotta all'evasione fiscale, se non si punta decisamente su interventi tesi a sostenere la crescita economica e industriale, i salari e una politica dei redditi a favore del lavoro.

Alle associazioni datoriali chiediamo di condividere una sede congiunta che diventi un luogo vero e concreto all'interno del quale discutere e condividere iniziative

di politiche industriali per il settore, da sostenere insieme nei confronti delle istituzioni sia nazionali che locali.

Il lavoro è il vero problema del Paese, in particolare quello giovanile per la difficoltà di inserimento in un mercato del lavoro la cui domanda è in forte contrazione, ma anche di coloro non più giovani che si sono trovati coinvolti in riorganizzazioni aziendali che li estromettono dal lavoro senza una valida prospettiva di ricollocazione. Il confronto con le rappresentanze datoriali nella fase di rinnovo del ccnl ci deve consentire di orientare scelte in questa dire-



zione e di sviluppare concretamente politiche contrattuali efficaci, che leghino produttività e occupabilità con effetti stabili e duraturi per i settori interessati, per la competitività e l'occupazione e un sostanziale contributo per il sistema economico e sociale. Occorre mettere al centro la persona, il suo valore nel lavoro, in un'economia di mercato che assuma i valori della responsabilità e della partecipazione come guida per affermare il ruolo sociale del lavoro e dell'impresa. È la questione vera su cui misurare il confronto tra le parti per migliorare e rendere concreto ed effettivo il modello di relazioni industriali partecipativo che i ccnl dell'autono-

leggio, delle autostrade e delle autoscuole affermano. In questo modo si difendono il reddito, le politiche salariali distributive della ricchezza prodotta, gli investimenti formativi per valorizzare la professionalità dei lavoratori, il miglioramento continuo della qualità del lavoro, la prevenzione e protezione della salute, della sicurezza e dell'ambiente dei lavoratori, dentro e fuori i luoghi di lavoro, e il rafforzamento del welfare contrattuale anche ai fini di nuove tutele dell'occupazione.

In questo quadro il nostro obiettivo non può che essere quello di aumentare il li-

vello di partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese e alle loro scelte strategiche, con l'obiettivo di contrastare la fase di eccessiva finanziarizzazione delle imprese e riposizionare un punto di equilibrio verso il lavoro. Le imprese sono chiamate a un confronto finalizzato a promuovere un modello, sia sul piano economico che sulle relazioni interne all'azienda, basato sulla re-

sponsabilità sociale e sulla partecipazione dei lavoratori alle scelte dell'impresa, per affermare attraverso questa via maggiori livelli di democrazia industriale ed economica. Il tema del rapporto tra relazioni industriali ed efficacia delle norme contrattuali può essere sviluppato attraverso un investimento formativo previsto dal contratto e su piani congiunti da svolgere in azienda, che coinvolgano impresa e rappresentanza sindacale a sostegno di una cultura della responsabilità sociale.

La esigibilità delle norme contrattuali passa anche attraverso la necessità di rendere più agibile lo strumento del ccnl, at-

traverso una semplificazione e revisione della sua scrittura e l'utilizzo di nuovi strumenti interattivi che consentano una più agevole interpretazione. Occorre recepire nella normativa contrattuale gli accordi interconfederali unitariamente sottoscritti; in tale contesto pertanto il nuovo CCNL, nei tre comparti, deve caratterizzarsi su due livelli di contrattazione:

- a) Nazionale, che comprende un assetto regolatorio su temi generali e su aspetti della contrattazione aziendale/ territoriale/unità produttiva;
- b) Aziendale/unità produttiva, riguardante essenzialmente i temi della qualità del servizio, della produttività e della redditività e anche gli aspetti applicativi degli accordi definiti a livello nazionale su tematiche specifiche del comparto quali l'organizzazione aziendale rispettando il criterio ne bis in idem.

È necessario prevedere con chiarezza le materie afferenti al secondo livello di contrattazione e le relative deleghe. Vanno depotenziate le possibili criticità previste nel Jobs Act, a partire dalla previsione di un codice disciplinare.

Sulla parte del welfare occorre potenziare la previdenza sia quella complementare, con la previsione di un'adesione generalizzata a solo carico aziendale per tutti i lavoratori, sia quella sanitaria, cercando di negoziare per tutti i comparti la costituzione di un fondo sanitario.

Vanno rafforzati con ulteriori contributi gli enti bilaterali che vanno presidiati con sempre maggiore efficacia.

Va rivista tutta la materia del mercato del lavoro alla luce delle nuove normative in vigore in un'ottica di stabilità occupazionale.

Occorre infine trovare un giusto equilibrio tra contrattazione nazionale e contrattazione decentrata, al fine di mantenere le tutele generali ma cogliere anche i bisogni che nascono sul territorio per lo sviluppo

del lavoro e delle imprese.

E infine una domanda provocatoria: serve ancora il contratto collettivo nazionale? In questo momento storico, il dibattito sulla contrattazione e in particolare sul ruolo del contratto collettivo è aperto e di straordinaria importanza per il futuro stesso del sindacato.

Vorrei riportare in conclusione del mio contributo ampi stralci di un importante seminario organizzato dalla Cisl dell'Emilia Romagna, che ha visto coinvolti studiosi di primo livello come il professor Mimmo Carrieri e Roberto Pedersini. La regolazione del rapporto di lavoro costituisce un elemento centrale del sistema economico (utilizzo delle persone al lavoro, produttività, qualità delle produzioni e così via) e della protezione sociale di un paese (articolazione delle tutele, redistribuzione del reddito, fare eguaglianza e via elencando), a fronte della crescente concentrazione della ricchezza al vertice della piramide sociale (Ocse, Stiglitz, Piketty): nel nostro Paese rappresenta la massima espressione dell'autonomia collettiva delle parti sociali.

Ed ecco alcune linee guida individuate per la nuova contrattazione:

- 1 Ridurre il numero dei ccnl e snellirne i contenuti (le tutele essenziali);
- 2 Garantire standard minimi a tutti, fare eguaglianza (funzione sociale), compreso il salario minimo per via contrattuale anziché per via legislativa;
- 3 Definire aumenti salariali: anche questi sono una possibile via per re-inflazionare l'economia;
- 4 Definire le procedure di delega e deroga al secondo livello (decentramento regolato vs decentramento sregolato);
- 5 Definire dei piani di produttività programmata, ovvero programmare la crescita della produttività (accompa-

gnandola con incentivi fiscali mirati all'accumulazione di capitale Ict e alla connessa modificazione dell'organizzazione del lavoro); attraverso il ccnl si può attribuire ai partner sociali il compito di pattuire ben definite linee guida di riorganizzazione di imprese e luoghi di lavoro, al fine di assicurare il conseguimento di incrementi di produttività. Si pone la proposta di affidare ai partner sociali il compito di proporsi, attraverso la contrattazione, valori obiettivo di produttività programmata ai quali commisurare la dinamica del salario reale. In questo modo, se vogliono evitare lo shock di aumenti salariali non fondati su effettivi guadagni di produttività, le imprese sono chiamate a riorganizzarsi per conseguire i valori contrattati (vedi "Produttività, crescita e riforma della contrattazione: un dialogo tra economisti" di Leonello Tronti). La produttività andrebbe poi recuperata a livello aziendale o territoriale laddove non sia possibile negoziare contratti aziendali (contrattazione territoriale surrogatoria di quella aziendale);

- 6 Lo scenario post-acquisitivo che stiamo vivendo può prevedere che il ccnl distribuisca salario anche attraverso l'estensione e l'approfondimento del welfare contrattuale (esempio generalizzazione dei fondi di sostegno al reddito);
- 7 Partecipazione: possibile scambio regolato tra maggiore coinvolgimento, maggiore produttività e, in prospettiva, più salario, ovvero puntare sulla partecipazione strategica (alla scelte/decisioni aziendali). In questo caso sarebbe necessaria una legge a sostegno?
- 8 Intervento più forte delle parti sociali sui sistemi istituzionali del lavoro (collocamento, formazione professionale e via elencando) e integrazione attraverso la bilateralità/pariteticità.

Servizi ambientali

Rinnovo ccnl Federambiente: dopo la tempesta il ritorno alla normalità

Si riallineano i tavoli di trattativa con le due controparti e riprende il cammino verso un contratto nazionale unico moderno e orientato allo sviluppo. Il Coordinatore nazionale Fit Angelo Curcio illustra tutte le novità

Dopo una lunga e aspra vertenza, il 21 maggio 2015 si è sottoscritto con Federambiente un importantissimo accordo nell'ambito del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, scaduto da 16 mesi; l'accordo è composto da un protocollo sulle modalità e le tematiche da affrontare nel rinnovo del ccnl dei servizi ambientali, un'intesa per la copertura economica del 2014 e la conseguente revoca dello sciopero del 25 maggio.

Nei giorni che hanno preceduto l'accordo nazionale abbiamo registrato una straordinaria e responsabile azione sindacale attraverso le centinaia di assemblee e i numerosi incontri con le amministrazioni locali. Molte sono le imprese che in sede locale hanno condiviso e sottoscritto con il sindacato protocolli d'intesa di natura politica, che hanno evidenziato la necessità di cambiare la nuova linea politica di Federambiente, una linea fortemente condizionata dal percorso di fusione con Federutility in Utilitalia, una linea dura con pregiudiziali varie anche di natura ideologica, una linea che prevede un modello di gestione più confacente ai bisogni finanziari delle imprese quotate in borsa che alla missione primaria di un servizio pubblico universale, una linea che si è tentato di imporre con minacce di azioni legali per presunte violazioni delle regole contrattuali da parte del sindacato e intimidazioni scritte alle proprie associate "ribelli".

La conclusione positiva della vertenza è frutto prevalentemente della determinazione con cui, in maniera capillare, il sindacato ha sostenuto la vertenza, azienda per azienda, una modalità di azione sindacale che ha "sbriciolato" il fronte dei "falchi" di Federambiente. È proprio grazie a questa crescente pressione e all'appello del sindacato per un intervento dell'Associazione nazionale dei comuni italiani (Anci), in qualità di rappresentante delle proprietà delle imprese pubbliche, che è arrivata la convocazione di Federambiente per la ripresa del confronto sul ccnl.

Il valore dell'accordo, anche in considerazione delle gravi difficoltà che il Paese continua a vivere sui temi sociali ed economici, è di grande rilevanza ed è individuabile nei suoi contenuti politici. È un impegno per il prosieguo delle trattative che può determinare una vera svolta per rimettere al centro del ciclo integrato dei rifiuti un contratto unico dell'ambiente e la partecipazione attiva dei lavoratori allo sviluppo del settore.

Nel merito sono state condivise la centralità del ccnl Federambiente, un ampliamento della sua area di applicazione - come strumento indispensabile per contrastare situazioni di concorrenza sleale nel mercato, per la salvaguardia dei livelli occupazionali -, l'uniformità dei trattamenti economico-normativi dei lavoratori e la tutela della loro salute e sicurezza. L'obiettivo è quindi lo sviluppo industriale del sistema di gestione del ciclo dei rifiuti, fondato su competitività, innovazione, qualità, efficienza ed efficacia, con attente politiche di razionalizzazione della spesa e dell'organizzazione del lavoro da parte delle imprese per l'ottimizzazione delle risorse pubbliche disponibili, perseguendo un modello di servizio pubblico universale basato sui principi di sostenibilità economico sociale.

Il negoziato per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro riguarderà prioritariamente le seguenti tematiche:

- Regole e tutele nell'avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi e internalizzazione/esternalizzazione dei servizi;
- Orario di lavoro;
- Razionalizzazione del sistema dei permessi sindacali retribuiti mediante l'individuazione di un percorso che, pur garantendo lo svolgimento di una adeguata rappresentanza dei

lavoratori, ne contenga costi e modalità, con l'obiettivo di ottimizzare il sistema delle relazioni sindacali (nelle precedenti proposte datoriali era previsto l'azzeramento dei distacchi nazionali e la riduzione del 75% di quelli aziendali/territoriali);

- Classificazione e inquadramento del personale;
- Adeguamento della regolamentazione di costituzione e funzionamento della Rsu;
- Adeguamento della procedura di raffreddamento e conciliazione e dell'esercizio del diritto di sciopero;
- Criticità su risarcimento danni - sospensione/revoca/rinnovo patente di guida anche professionale: procedure di garanzia e tutela del posto di lavoro;
- Adeguamenti alle modifiche legislative sul mercato del lavoro;



- Implementazione dell'assistenza sanitaria integrativa e della previdenza complementare;
- Confronto sul tema della salute e sicurezza del lavoro, anche con riguardo al trattamento di malattia e alla inidoneità, al fine di individuare soluzioni contrattuali appropriate.

Il verbale d'intesa sull'elemento di copertura economica (Ece) prevede per il 2014, in aggiunta a quanto già percepito nei primi quattro mesi dello stesso anno (60 euro), a integrale copertura

economica del periodo dal 1 maggio 2014 al 31 dicembre 2014, un compenso forfettario una tantum pro-capite parametrato pari a 150 euro per il livello 3/A che verrà corrisposto con la retribuzione relativa al mese di giugno 2015. Considerato che l'IPCA del 2014 si è attestata su una media dello 0.2 % e che, conseguentemente, su un parametro 3/A il valore complessivo dell'anno è pari a 51,80 euro, l'importo di 150 euro aggiunto ai 60 euro già erogati nel periodo gennaio-aprile 2014 chiude in maniera più che soddisfacente la copertura con 210 euro.

A integrale copertura economica del periodo dal 1 gennaio 2015 al 31 maggio 2015, verrà corrisposto, con la retribuzione relativa al mese di agosto 2015, un compenso forfettario una tantum pro-capite parametrato pari a 68 euro per il livello 3/A.

Dal 1 giugno 2015 verrà erogato, un importo mensile parametrato, a titolo di anticipazione sui futuri miglioramenti contrattuali, pari a 11 euro al livello 3/A.

Questo impegno, assunto dalle parti, è scaturito dalla necessità

di dare una risposta immediata al contenzioso sulla **c o r r e s p o n s i o n e** dell'elemento di copertura economica (Ece) e permetterà l'aggiornamento delle tabelle del costo del lavoro del settore, periodicamente sottoscritte in relazione agli aumenti previsti dall'accordo di rinnovo del ccnl nel corso del triennio di vigenza contrattuale e conclusivamente ratificate dal Ministero del Lavoro, un aggiornamento utile ai fini della revisione

dei canoni di servizio. Ovviamente, il valore economico contrattuale a regime sarà definitivo nell'accordo complessivo che si svilupperà dai prossimi mesi.

Nel frattempo anche la trattativa con la rappresentanza delle imprese private (Fise/Assoambiente) sta andando avanti e, ora che si sono di nuovo allineate le linee politico sindacali dei due tavoli del settore, riprenderà anche il cammino bruscamente interrotto da Federambiente verso il contratto unico del settore.

Logistica

Un maggio in movimento per la logistica

Maurizio Diamante, Coordinatore nazionale Fit, illustra le recenti novità positive che riguardano un settore travagliato



Il mese di maggio è stato caratterizzato principalmente da tre novità. La prima è la sottoscrizione dell'accordo con le Centrali Cooperative del contratto collettivo nazionale della Logistica, Trasporto Merci e Spedizione del 1 agosto 2013. La seconda è l'inizio dei ragionamenti sulla preparazione e la stesura della piattaforma di rinnovo del ccnl in scadenza il 31 dicembre 2015. Infine, ma non ultima in ordine d'importanza, è la discussione iniziata con i grandi committenti della distribuzione - in particolare Sda, Tnt Express, Brt e Dhl Express - sulle linee guida da adottare nei cambi di appalto e sui corrieri cittadini.

Ma procediamo con ordine.

L'accordo con la Cooperazione

Il 24 aprile 2015, con scioglimento della riserva il successivo 8 maggio 2015, le Centrali Cooperative sono "rimaste" nel nostro ccnl sottoscrivendo un accordo che può essere definito di rientro.

Nei giorni successivi al 24 aprile si sono sviluppate molte riflessioni, commenti e critiche in seno alle organizzazioni sinda-

cali sulla bontà o meno di tale accordo, che però è determinante per la sua valenza politica che ha prevalso su tutti gli altri aspetti. Se al prossimo rinnovo contrattuale al tavolo ci saranno ancora le centrali cooperative, il merito è di questo documento.

In questi mesi di mancata applicazione, venti per la precisione, è successo di tutto. Sembrava un far west: territori che autonomamente volevano fare accordi, altri soggetti che hanno provato a inserirsi in terreni non di loro competenza, senza dimenticare le scorribande dei Cobas e così via. A tal proposito va applaudita la condotta lineare e trasparente tenuta dalla Fit-Cisl. Grazie alla fermezza di tutti noi si è evitato lo sfaldamento del settore e questa coerenza è stata la base che ha permesso il riavvicinamento con le centrali cooperative, avvicinamento determinante per arrivare poi alla sottoscrizione dell'accordo.

Detto questo vediamo velocemente nei dettagli i contenuti del testo firmato. Viene sancita la fine della gradualità e con

le buste paga di maggio dovranno essere allineati i minimi tabellari (62 euro circa) per il V livello. Gli arretrati ammontano a 400 euro e saranno erogati in due tranches da 200 euro cadauna, la prima a luglio 2015 e la seconda entro dicembre 2015. Va ricordato che ogni 10% di recupero degli istituti differiti vale circa 40 Euro.

È stata definita una flessibilità oraria comprendente Rol, Ex Festività e Festività cadenti di sabato e domenica da trasformarsi in Pdr. Di queste ore il 25% deve essere pagato; del restante 75%, il 70% sarà erogato sulla base dei risultati di bilancio, mentre il restante 30% sarà erogato sulla base di indici di qualità da concordarsi. Ulteriori 48 ore annue potranno essere utilizzate come Banca Ore per le giornate di non lavoro. Trimestralmente sarà pagata una maggiorazione del 10% sulle ore accantonate, mentre alla fine dell'anno delle ore rimaste il 40% sarà pagato e il 60% andrà a incrementare il Pdr.

Potranno accedere a questa flessibilità soltanto le cooperative che dimostrino una

mutualità prevalente di almeno tre anni e il cui patrimonio netto sia almeno il 3% del fatturato, oltre alle cooperative che già fossero allineate al 100% al ccnl. Per le altre la flessibilità applicabile è quella prevista dal ccnl vigente.

Va evidenziato che gli accordi aziendali/territoriali dovranno essere unitari e depositati presso la Direzione territoriale del lavoro, auspicando che questa prescrizione sia utile per un controllo più puntuale sul territorio.

La piattaforma contrattuale

In generale, il 2014 ha un visto in miglioramento del fatturato e dei volumi. Si sono registrati segni positivi tenendo conto della crisi non ancora finita. Il traino lo hanno fatto, principalmente, i corrieri e anche l'autotrasporto ha dato segnali di ripresa.

È proprio in una simile situazione che dobbiamo fare una riflessione sulla modernità del nostro contratto, su quanto sia ancora attuale in questo contesto mondiale di continuo cambiamento non solo economico.

Senza considerare che dalla firma del 2013 a oggi tra protocolli, linee guida o accordi che hanno integrato il testo sottoscritto il 1 agosto 2013, nei fatti il ccnl è stato profondamente cambiato, integrato e anche derogato. Basti ricordare il protocollo degli artigiani nel dicembre 2013 per la sottoscrizione del ccnl; nel febbraio 2014 l'accordo sulle ribalte, in aprile la firma di Assologistica per arrivare ai giorni nostri, appunto, con l'accordo della Cooperazione.

Tenuto conto che tutti gli analisti economici indicano il 2016 come l'anno della ripresa, si deve fare una riflessione importante su quello che sarà il triennio di vigenza di rinnovo.

In conformità a tutte queste considerazioni la piattaforma va scritta perché il 30 giugno bisogna presentarla. Tale data si sta avvicinando davvero rapidamente, consi-

derando anche il percorso di approvazione da compiere con le assemblee nei luoghi di lavoro, che ne anticiperà l'invio.

La situazione committenti

Dopo che lo scorso febbraio la sigla di accordi tra i Cobas e alcuni committenti associati alla Fedit aveva creato un raffreddamento delle relazioni industriali tra sindacati confederali e parti datoriali, è tornato a fatica il sereno grazie all'avvio del confronto con i grossi committenti – Fedit, in modo particolare Tnt Express, Sda e Brt – relativamente al tema dei cambi di appalto e dei corrieri che distribuiscono le merci, i cosiddetti driver. Per quanto riguarda i cambi di appalto sono state siglate le linee guida con Sda e Tnt e prossimamente firmeremo - si presume – anche con Brt.

Ma vediamo velocemente i punti essenziali. Innanzitutto rimane fermo il riferimento al contratto nazionale per gli articoli 42 e 42 bis.

È stato previsto un automatismo sul passaggio di livello in base all'anzianità di servizio del lavoratore nell'appalto, pari a 18 mesi, dal 6S al 5 o comunque 9 mesi dal 6J al 6S e 9 mesi dal 6S al 5, senza però fare venire meno il concetto di mansione. La correttezza dell'inquadramento professionale la determina la mansione, non l'anzianità di servizio. Questa può solo essere una condizione di miglior favore.

Non si è scritto nulla sulla malattia perché deve essere applicato il contratto. Di fronte a fenomeni anomali di picchi di mancate prestazioni, a livello aziendale - e comunque tutto l'accordo va siglato a livello aziendale - potrà essere prevista una correzione.

È stato riconosciuto il pagamento dell'infortunio al 100% e un Ticket Restaurant da negoziare, facendo salve ovviamente le condizioni di miglior favore già in essere.

Stesso percorso per i driver: si è ribadito quanto previsto all'articolo contrattuale 11 quinquies, quindi, a fronte di un accordo aziendale, saranno stabilite 44 ore di lavoro ordinario, inquadramento al quarto livello, indennità di trasferta da forfettizzare e il Ticket Restaurant da stabilirsi.

Discorso a parte va fatto per DHL, che ricordiamo essere uscita da Fedit, ma è ancora associata a Alsea Milano e quindi a Confetra. DHL ha una posizione diversa ma molto interessante: non ritiene i corrieri degli autisti, ma una figura a se stante. La trattativa è avviata ed è stata istituita una commissione tecnica per plasmare una figura professionale ad hoc. C'è molta curiosità nel vedere il risultato, perché il riuscire a coniugare le esigenze delle parti alla vigilia della tornata contrattuale potrebbe dare quegli strumenti di modernità al contratto per permettergli di stare al passo con i tempi.



Com'è andato il corso per i dirigenti regionali Fit

Angelo Acquafresca, Responsabile nazionale Fit: «Crescono gli uomini e le donne del sindacato, cresce il sindacato»

Negli ultimi anni, la Fit ha investito ingenti risorse economiche e umane nella formazione, per i suoi delegati e per i futuri dirigenti (corso lungo), ma, in questo ambito poco si faceva per la crescita di chi dirigente lo era già o lo diventava perché, a parte proporre corsi di aggiornamento sull'evoluzione legislativa (si pensi ad esempio alla recente riforma sul Mercato del Lavoro), poco si curava questa figura estremamente importante all'interno dell'organizzazione.

E così l'idea della Segreteria nazionale: un corso di "specializzazione al ruolo di dirigente regionale", per offrire una vera opportunità di crescita per gli uomini e le donne che guidano l'organizzazione a un livello elevato.

Il corso si è svolto presso il Centro Studi Cisl di Firenze; strutturato su tre moduli d'aula, ognuno della durata di tre giorni, alternati a due moduli di studio a distanza. Si è trattato di un percorso impegnativo, perché oltre all'impegno in aula, veniva richiesto anche impegno a casa.

All'inizio questa esperienza appariva una scommessa sia per la Segreteria che l'aveva proposto sia per chi l'avrebbe diretto in aula sia per i corsisti che avrebbero partecipato. Del resto, ogni volta che un corso ha inizio bisogna far conto con le aspettative dei partecipanti, che se sono alte quando si tratta di un "semplice" delegato, lo sono molto di più quando si tratta di un dirigente in carica. E così, se il primo giorno c'era un po' di scetticismo, man mano che venivano affrontati i vari



argomenti e via via che i giorni trascorrevano, lo scetticismo si è tramutato in consapevolezza che il corso poteva fornire strumenti e nozioni utili e poi, alla sua conclusione, è stato considerato dagli stessi corsisti tanto utile, da suggerire che lo stesso debba essere proposto a tutti i componenti di Segreteria regionale.

Insomma, nei nove giorni si è potuto assistere a una vera trasformazione dei partecipanti, che hanno avuto l'umiltà e anche l'intelligenza di sapersi mettere in gioco, di abbassare le proprie difese e chiedere addirittura di essere aiutati ad apprendere anche un metodo per svolgere al meglio il ruolo.

Questo può far affermare che il corso ha

rappresentato un'occasione di crescita di chi vi ha partecipato. Una soddisfazione importante, quindi, per chi vi ha preso parte e per la Segreteria che l'aveva proposto.

In aula non sono state affrontate le materie strettamente legate al mondo sindacale, infatti non c'era diritto, non c'era storia del movimento sindacale, non c'era economia o analisi di bilancio e nemmeno lezioni sulle tecniche negoziali, perché quello che era importante trasmettere era il modo e uno stile per dirigere una federazione, di come si gestisce e si amministra, di come si organizza e si comunica, di come si gestiscono i social media, di come si collabora e si chiede di collaborare, di come si gestisce la leadership e di come si

gestisce il tempo.

Ma, oltre all'aspetto puramente didattico, è importante rilevare come l'occasione sia stata anche un'opportunità per la conoscenza tra i partecipanti, che ha permesso una volta per tutte di superare i pregiudizi legati alla provenienza geografica e a quella contrattuale. All'inizio non si conoscevano tra di loro, benché si frequentassero già da tempo, ma per il termine del corso sono riusciti a costruire un rapporto franco e amichevole; proprio perché il corso non è stato legato al puro nozionismo tecnico, ma è stato anche una condivisione di gruppo sia dei lavori sia del tempo libero, così una cena di gruppo e una serata ad assaporare le specialità territoriali diventano occasioni perfette per cementare la conoscenza.

Il corso è stato un vero successo e una bellissima esperienza umana e didattica e questo è ancor più importante se lo si con-

cato, ma vale allo stesso modo per i partiti, piuttosto che per le istituzioni governative.

Proviamo a pensare: è giusto affidare la guida di una struttura complessa al più "capace" o, diversamente, affidarla a chi è riuscito a costruirsi e ottenere maggiori consensi, indipendentemente dalle competenze? Questo è uno dei dilemmi organizzativi che Stefano Zan, docente di teoria dell'organizzazione all'Università di Bologna, individua nelle organizzazioni di rappresentanza. È naturale che, grazie alle regole democratiche, nella Cisl è chiamato a guidare queste strutture chi è riuscito nelle varie fasi congressuali - a tutti i livelli, da quello provinciale a quello regionale, per arrivare a quello nazionale - a costruire una serie di relazioni che gli hanno garantito il consenso delle assemblee elettive. Questo processo democratico, per quanto nobile, non garantisce quindi automaticamente la competenza dei diri-

sindacato, perché ci si scontra con un altro dei dilemmi organizzativi che il professor Zan individua: "dirigenti o feudatari"? Infatti entrambi gli aspetti sono presenti nell'animo dei dirigenti sindacali perché, se da un lato c'è la responsabilità del dirigente, con tutte le consapevolezza del caso, compresa quella di appartenere a un'organizzazione molto più grande di quella che lo ha eletto, dall'altro egli o ella è consapevole che il suo ruolo deriva dal consenso ricevuto nel suo ambito territoriale o addirittura contrattuale.

Quindi, anche se la Segreteria nazionale propone un percorso formativo e benché il Segretario generale sottolinei l'importanza della partecipazione, questo non basta perché di colpo svaniscano tutti gli impegni quotidiani, che garantiscono il rapporto con il proprio bacino rappresentativo ed elettivo o perché, più banalmente, ma in modo più determinante,

scatti quel desiderio di volersi mettere in discussione e provare a crescere. Insomma in un'organizzazione complessa come il sindacato, qualsiasi proposta o iniziativa, prima di realizzarsi, deve fare i conti con la disponibilità che danno i diretti interessati e con il contesto nel quale vivono.

Ma questi dilemmi, che di fatto contraddistinguono la vita delle organizzazioni complesse, non necessariamente le

rendono meno efficaci, magari riducono il coinvolgimento di qualcuno, ma quando vengono condivise, allora le iniziative offrono migliori effetti e migliori risultati di quando le proposte sono degli obblighi. È proprio questo ciò che è successo al corso, e che lo ha reso un successo!



sidera alla luce di quello che al corso stesso è stato spiegato e studiato sulle associazioni complesse a legame debole. Infatti, un'associazione di rappresentanza complessa è caratterizzata e condizionata dalla presenza di legami deboli e, ogni giorno, si trova ad assecondare e a convivere con una serie di dilemmi organizzativi che la condizionano e ne scandiscono scelte e azioni. Questo vale per il sinda-

genti.

Come e cosa fare per ovviare a questa situazione? Se in un'organizzazione di tipo gerarchico questo potrebbe essere semplice, perché il vertice potrebbe organizzare un corso per i suoi dirigenti e tutti a questo punto sarebbero obbligati a parteciparvi, perché diversamente perderebbero lo status acquisito, così semplice non è in un'organizzazione complessa come il



Parte specifica del Ccnl

Il 1 ottobre 2014 Filt-Cgil, Fit-Cisl, UilTrasporti e Ugl Trasporti hanno firmato con l'associazione datoriale Assaeroporti il rinnovo del contratto nazionale nella parte specifica dei gestori aeroportuali.

Considerate le diverse peculiarità che contraddistinguono il personale di terra e di volo, moltissime sono state le difficoltà che ha affrontato il sindacato nella realizzazione del ccnl, il primo del settore - come più volte abbiamo sottolineato -, ma la volontà sindacale di raggiungere l'obiettivo è stata anche dettata dal voler arginare una concorrenza selvaggia e senza regole, che sta ancora provocando danni ai lavoratori in un ambiente dilaniato dall'arrembaggio di imprenditori spregiudicati, che poco hanno a che vedere con la voglia di far crescere e migliorare il nostro traffico aereo.

In questa cornice ha un ruolo fondamentale il gestore aeroportuale, volano del trasporto aereo. Assaeroporti è l'associazione confindustriale degli aeroporti italiani, che rappresenta 32 società di gestione per 35 aeroporti presso le istituzioni italiane ed europee. Queste società accolgono all'anno oltre 150 milioni di passeggeri e gestiscono 1,4 milioni di voli e 952 mila tonnellate di merci. Gli aeroporti italiani aperti al traffico commerciale sono invece 46.

L'aeroporto concorre in modo determinante allo sviluppo economico e sociale del Paese garantendo la mobilità delle persone e delle merci a livello nazionale e internazionale. Ai sensi del Codice della Navigazione, l'aeroporto viene gestito da una società concessionaria alla quale è affidato dallo Stato, sotto la vigilanza dell'Enac, il compito di amministrare le infrastrutture aeroportuali e di coordinare le attività dei vari soggetti privati che vi operano. I gestori aeroportuali possono essere di proprietà pubblica, privata o mista. Come in altri paesi europei la grande maggioranza degli aeroporti è di proprietà pubblica. Si è però accentuata la tendenza da parte di importanti gruppi industriali e di istituti di credito di acquisire una partecipazione o la maggioranza del capitale sociale in alcuni aeroporti del Paese. Assaeroporti rappresenta la quasi totalità delle società di gestione degli aeroporti italiani, dei quali, però, nonostante gli introiti derivanti dai diritti aeroportuali (corrispettivi che gli utenti pagano per la fruizione di beni e servizi in aeroporto), solo meno della metà presenta bilanci in attivo.

In Italia ci sono troppi aeroporti, spesso dislocati a brevi distanze gli uni dagli altri, e questo è un grave problema. Le società di gestione si fanno una concorrenza spietata e inoltre usano risorse pubbliche in modo

inappropriato. Ricordiamo, infatti, che diverse Regioni italiane, sono sotto inchiesta per infrazioni comunitarie relative al sovvenzionamento di compagnie aeree in particolare low cost. Il continuo sperpero di soldi pubblici ha portato gli organi istituzionali a operare un riordino del settore con un Piano nazionale degli aeroporti. L'ultima bozza, che è ancora al vaglio delle Regioni e degli altri organi competenti prima della definitiva approvazione, vuole semplificare l'attuale sistema dividendo gli aeroporti in "strategici" e "di interesse nazionale", ripartendo il territorio in dieci bacini di traffico. Ci si augura che presto veda la luce questo riassetto per lo sviluppo degli aeroporti sostenibili, per evitare lo sperpero delle risorse pubbliche in favore di quegli aeroporti deserti e per il bene del trasporto aereo italiano.

Oggi purtroppo vi sono grandi aeroporti nelle mani di privati che, al fine di ricavare quanti più introiti possibili, ne hanno fatto dei centri commerciali dediti più ai proventi economici che alla missione che lo Stato ha loro affidato. Gli ultimi eventi tragici aeroportuali hanno evidenziato la precarietà di queste gestioni, che non badano troppo al servizio al passeggero e alla sua sicurezza, ma prevalentemente al risparmio finanziario per la gioia delle tasche degli azionisti. Non nascondiamo la nostra invidia verso molti aeroporti internazio-

nali, veri e propri gioielli di tecnologia ed efficienza che mettono al primo posto il servizio all'utenza, mentre consideriamo i nostri da terzo mondo, nonostante l'ingente quantità di risorse investite.

Per assurdo, nella filiera del trasporto aereo italiano, il gestore aeroportuale viene considerato come quello con meno problemi finanziari, proprio per le risorse derivanti dalla gestione delle strutture, dall'affitto delle attività commerciali e dai tributi dell'utenza. Però, quando si tratta di rinnovare il contratto nazionale di lavoro, il sindacato incontra innumerevoli difficoltà con la parte datoriale. I gestori in questi ultimi anni, sebbene il traffico aereo italiano continui a crescere ogni anno, lamentano una gran quantità di mancati introiti dovuti ai vari fallimenti delle aziende aeroportuali e compagnie aeree che hanno lasciato enormi debiti non saldati. Ma, nonostante tutti questi presupposti, il sindacato nazionale con tenacia ha sostenuto una estenuante trattativa che ha portato a sottoscrivere con Asaeroporti il rinnovo della sua parte specifica per il triennio 2014/2016.

L'incremento sui minimi tabellari è stato in linea con gli altri rinnovi del settore, al parametro medio di IV livello sono stati riconosciuti 117 euro divisi in tre tranches: 50 euro al 1 settembre 2014, 50 euro dal 1 luglio 2015, 17 euro dal 1 luglio 2016. A questi vanno aggiunti gli effetti e i trascinati su tutti gli istituti quali Tfr, notturno, straordina-

rio e festivi. Da notare che l'aumento corrisponde a una percentuale del 9%, superiore alla media dell'inflazione nel triennio. Inoltre è stata erogata per tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 agosto 2014, come una tantum in unica soluzione, una somma di 800 euro, mentre per i part time tale cifra è stata riproporzionata pro quota in relazione al servizio prestato. Sull'istituto dell'ex festività, al fine di uniformare i diversi trattamenti sulla materia, le festività considerate soppresse vengono sostituite con quattro giornate di Rol da fruirsi anche a ore. Per quanto riguarda l'orario di lavoro settimanale, per renderlo omogeneo nell'intera industria del trasporto aereo, sarà per tutti al massimo di 38 ore e mezza a partire dal primo gennaio 2015.

Uno degli elementi che il sindacato ha voluto maggiormente chiaro ed esigibile è stata la clausola sociale. Il combinato disposto dalle norme di parte generale e parte specifica del ccnl ne fa uno strumento di forte tutela dell'occupazione nel caso di cambio da un operatore all'altro. La norma, maggiormente rafforzata rispetto alla precedente, garantisce la tutela contrattuale a tutti e si applica anche al subappalto, cosa unica nel mondo del lavoro. Inoltre definisce i criteri e le modalità del passaggio dei lavoratori con garanzia dell'occupazione, ma anche con tutela dell'applicazione contrattuale, dei diritti acquisiti e delle condizioni economiche, in quanto stabilisce esplicitamente che la clausola sociale è volta a evi-

tare elementi distorsivi della libera concorrenza tra un operatore e l'altro. Oltre a ciò la normativa chiarisce che le modalità attuative vanno definite previo confronto con le Rsa/Rsu. Per la prima volta viene definito che il gestore nelle controversie di merito in ambito aeroportuale deve avere un ruolo attivo e propositivo.

È stata fissata l'istituzione di una Commissione paritetica con il compito di rivisitare l'inquadramento, datato oramai agli anni '80, con particolare riferimento alle figure professionali nuove e a quelle che hanno subito evoluzioni e cambiamenti. Un importante riconoscimento è stato reso anche ai contratti a termine nella possibilità di iscriversi ai fondi previdenziali di settore (Prevaer) con il contributo aziendale. Considerate le diverse interpretazioni e le molteplici applicazioni talvolta anche difformi nelle aziende, si è convenuto sulla definizione del tanto controverso ex articolo 23, ossia che l'attuale erogazione rimanga in busta paga o, per coloro che scelgano eventualmente di destinare tale quota al Fondo di previdenza, di ottenere un ulteriore 0,50% in più a carico aziendale oltre al 5%.

Viene istituito il Fondo Assistenza sanitaria integrativa il quale, fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti nelle aziende, alimenta una polizza che parte con un contributo aziendale complessivo minimo di 120 euro annui per dipendente per tutto il personale a tempo indeterminato e part-

time e potrà essere incrementato aumentando le prestazioni sanitarie attraverso la contrattazione integrativa aziendale.

Sul mercato del lavoro vi è stata una riscrittura di alcune parti alla luce delle variazioni legislative intervenute, recependo la norma sull'apprendistato con la possibilità per le aziende di assumere lavoratori in mobilità senza limite di età. Le disposizioni contrattuali definite in parte generale e specifica sul mercato del lavoro sono state identificate in poche fattispecie, restringendo gli ambiti di applicazione e inserendo la percentuale massima di utilizzo per i contratti a termine in controtendenza con leggi liberiste. Questo al fine di ridurre il precariato negli aeroporti e favorire le stabilizzazioni.

Con il referendum approvato a dicembre dai lavoratori delle società di gestione aeroportuali questo rinnovo è andato in vigore dall'inizio dell'anno, definendo in modo molto soddisfacente una parte importante del comparto del trasporto aereo pur in presenza di una forte crisi del sistema.

*Dipartimento nazionale
Trasporto aereo*

Tecnologia, sicurezza, professionalità: il giusto equilibrio per un futuro senza incertezze



verse aziende hanno siglato accordi di collaborazione con enti aeroportuali o società che forniscono il servizio di controllo del traffico aereo per lo sviluppo di progetti che, è facile prevedere, prolifereranno nei prossimi mesi non solo in Europa.

Così come in altri settori della società civile, anche nel campo aeronautico la

Quando qualche anno fa si cominciò a parlare di telelavoro l'eco di quella che avrebbe potuto rappresentare una soluzione per certi settori dell'economia giunse anche nelle varie torri di controllo e sale radar disseminate lungo la Penisola, non senza qualche ovvia ilare battuta. Ancora oggi pensare di poter fornire il servizio di controllo del traffico aereo stando comodamente tra le mura di casa è pura fantascienza, purtuttavia un piccolo salto nel futuro è stato fatto di recente aprendo in Svezia il primo servizio remoto di controllo di aerodromo.

Lo scorso 21 aprile un velivolo con 50 passeggeri a bordo ha coperto gli oltre 120 km che separano gli aeroporti di Örnsköldsvik e Sundsvall, ricevendo dal personale di servizio della torre di controllo di quest'ultima entrambe le autorizzazioni al decollo e all'atterraggio. Nulla di strano si potrebbe dire, se non fosse che ciò che contraddistingue il tipo di controllo fornito dalle torri è esattamente la vista, ossia as-

sociare al pilota che risponde in radiofrequenza l'aeroplano che si osserva operare nell'area di responsabilità dell'aerodromo.

Ovviamente sorge spontanea la domanda su come abbiano potuto i controllori di Sundsvall emettere l'autorizzazione all'atterraggio allorché il velivolo si è allineato in finale a Örnsköldsvik e la risposta è che un accurato sistema di telecamere e sensori ubicato su quest'ultimo aerodromo ha sostituito la cosiddetta vista diretta dei controllori, trasmettendo le immagini a un wall-monitor e consentendo loro di fornire le appropriate autorizzazioni dalla torre di controllo di Sundsvall.

Nel frattempo è stato avviato anche il processo di regolamentazione del settore, attraverso il tradizionale strumento del rulemaking group da parte dell'Agenzia europea della Sicurezza aerea (Easa). A tutto ciò si somma il continuo interesse mostrato dall'industria, per il quale di-

tecnologia sta avanzando e coprendo in breve tempo spazi che pochi anni fa apparivano di dimensioni oceaniche. Confrontando la cabina di comando di un velivolo degli anni '80 con quella degli aeroplani che oggi sfrecciano sulle nostre teste, possiamo avere un'idea concreta di quello che significa tramutare in realtà un sogno avveniristico.

In tutto ciò rimangono comunque fortemente ancorati ai principi originari del volo due elementi: il fattore umano e la sicurezza. Gli apparati, le strumentazioni, i motori evolvono, ma non prescindono dal costante controllo di ingegneri, meccanici e piloti, affinché il livello di sicurezza non possa mai essere messo in dubbio. A rafforzare tale concetto c'è l'assidua ricerca di dispositivi che accrescano l'effetto paracadute in caso di errore o di avaria. Analogamente, nel servizio di controllo del traffico aereo, gli apparati vengono sviluppati e installati, perseguendo al massimo il fine della sicurezza e al contempo au-

mentando la capacità e l'efficienza del sistema stesso. Rende più semplice la comprensione di tale concetto l'evento che recentemente ha visto protagonista il centro di controllo radar di Roma che, nonostante un'improvvisa avaria tecnica, ha comunque garantito la sicura fornitura del servizio grazie all'impiego di un sistema complementare.

In aggiunta, essendo evidente la delicatezza delle operazioni che consentono tali margini di garanzia, anche tutto il personale è sottoposto a costante aggiornamento e verifica delle competenze. Conseguentemente l'abilità dei controllori del traffico aereo cresce di pari passo grazie al continuo addestramento e al periodico mantenimento delle competenze. Un costante controllo - tramite specifici esami di natura tecnica, linguistica e medica - contribuisce a rafforzare la rete di sicurezza a protezione dell'utenza, accrescendo la professionalità di chi quotidianamente rilascia autorizzazioni al decollo e all'atterraggio da una torre di controllo.

In tutto ciò non si può sottovalutare la serie di quadri normativi che le istituzioni comunitarie e nazionali hanno prodotto negli ultimissimi anni per legittimare questo percorso, anche da un punto vista legale e politico. Basti pensare al riconoscimento della licenza di controllore del traffico aereo, passata dapprima attraverso una direttiva europea, che con discrete difficoltà ha visto la sua applicazione mediante norme di recepimento nazionali, successivamente attraverso un regolamento europeo, che ha permesso una migliore standardizzazione dei requisiti semplicemente con una trasposizione della direttiva, e infine con la recente pubblicazione del regolamento 340/2015 di ben più solida e complessa struttura.

L'orientamento mostrato dalle istituzioni di assecondare il progresso tecnologico con chiari e forti requisiti di fattibilità è stato accolto con estrema soddisfazione dal sindacato, che ha fornito un prezioso

contributo nello sviluppo del processo culturale necessario al cambiamento. La spiccata professionalità di certe categorie di lavoratori e la delicatezza delle operazioni che li vedono protagonisti porta spesso a interpretare come visioni di matrice conservatrice quelle che più semplicemente sono legittime incertezze nel passare a nuovi sistemi senza la garanzia di altrettanta affidabilità e sicurezza. La volontà mostrata dall'Easa nell'affrontare il servizio remoto di controllo di aerodromo ha pertanto suscitato notevoli perplessità allorché si è scelto di pubblicare delle semplici linee guida. La giustificazione adottata dall'Agenzia sull'impossibilità di poter intervenire in maniera più rigida su un sistema considerato prematuro, in costante sviluppo e senza una reale e concreta standardizzazione mostra diverse debolezze. Riteniamo che, al contrario, imponesse dal principio regole ferme e chiare, anche se in numero limitato, sia il percorso migliore.

L'aeroporto svedese controllato in remoto ha un numero decisamente limitato di velivoli che vi fanno scalo, per cui rappresenta un ottimo banco di prova per verificare la fattibilità del progetto nei prossimi mesi. Un progetto che assume contorni assai più delicati nel momento in cui coltiva l'ambizioso traguardo di essere esteso ad aeroporti con un numero di movimenti ben più consistente o addirittura per fornire il servizio a più aeroporti contemporaneamente. È inutile nascondere il fatto che un progetto di tali dimensioni è mosso da interessi economici, permettendo presumibilmente risparmi sia per i fornitori che per gli utenti.

Senza entrare nel merito di un effettivo risparmio che evidentemente i promotori di tale campagna avranno modo di dimostrare, piuttosto ci preme sottolineare il fatto che è per lo meno insufficiente affidare a semplici valutazioni di impatto sulla sicurezza l'autorizzazione a implementare sistemi di controllo remoto per aeroporti di media e/o elevata complessità o per più aeroporti in contemporanea. Con le linee guida che l'Easa intende fornire non si

avranno dei minimi requisiti di sistema rigidi e standardizzati per tutti, poiché, seppur verranno individuati dei minimi scenari per i quali nulla osta all'implementazione, saranno possibili delle deroghe semplicemente effettuando le suindicate valutazioni di impatto sulla sicurezza. Pertanto nulla prevaricherà la possibilità di implementare tale servizio remoto per aeroporti di qualsiasi dimensione e condizione.

Lungi da chiunque porre in dubbio la serietà, la professionalità ed il rispetto delle regole di sicurezza nell'effettuazione di tali valutazioni, la perplessità sorge quando ci si chiede perché il progetto del servizio remoto di controllo del traffico aereo sia stato considerato prematuro al punto di non imporre un rigido intervento normativo da parte dell'Agenzia, ma non altrettanto nelle fasi della valutazione del suo impatto sulla sicurezza, svolta dagli stakeholders che intendono implementarlo. A tutto ciò si aggiunge il fatto che la stessa Agenzia non abbia ritenuto opportuno inserire nelle linee guida la creazione di corsi di addestramento specifici per questo tipo di servizio lasciandone l'erogazione in sede locale, laddove tale servizio verrà fornito.

Evitando di entrare eccessivamente in dettagli tecnici e operativi di difficile comprensione, è importante ribadire il concetto che la tecnologia trova il suo pieno e robusto successo quando è accompagnata da regole che stabiliscano requisiti fermi e chiari validi per tutti e per tutte le circostanze e quando l'elemento umano che concorre alla sua riuscita sia opportunamente qualificato, addestrato e valutato affinché la competenza e l'abilità operativa possano garantire elevati standard professionali. L'applicazione rispettosa delle regole e dei requisiti tecnici, nonché la cura costante delle capacità professionali dei lavoratori coinvolti, garantiscono l'obiettivo principe del servizio di controllo del traffico aereo, ossia la sicurezza delle donne e degli uomini che quotidianamente si imbarcano sui velivoli che affollano i nostri cieli.

Welfare contrattuale: la persona al centro delle relazioni industriali

*Francesca Di Felice, Coordinatrice nazionale Fit,
illustra l'evoluzione di uno strumento
che sta diventando indispensabile*



I recenti dati Istat sull'occupazione rilevano modesti avvisi di ripresa, ma non per le donne: 42mila occupate in meno a febbraio rispetto a gennaio 2015.

La crisi non è passata: anche se ne abbiamo superato la fase più acuta, i cui effetti - scarsa crescita e mancata redistribuzione - perdurano. Attraversiamo uno stadio di transizione dove la crisi ha introdotto la precarietà in tutte le forme della vita di ogni giorno. Il raggiungimento di una crescita stabile e strutturale necessita di una nuova economia che si ponga come scopo la promozione del benessere umano e dello sviluppo.

Finora, per favorire l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro l'Italia non

ha mai progettato una strategia specifica che, secondo autorevoli opinioni, potrebbe affermarsi come una misura anticiclica, capace di stimolare nuova domanda. Il cammino da seguire è quello di superare l'esclusiva visione di genere per la gestione della cura, nell'ottica dell'affermarsi della condivisione delle responsabilità famigliari all'interno di un progetto complessivo che riguardi una graduale «territorializzazione» dell'organizzazione del lavoro, diretta a promuovere la realizzazione di sistemi di welfare aziendale. In alcune regioni virtuose esistono già esperienze di una programmazione negoziata con le aziende in merito a esigenze legate alla flessibilità negli orari di lavoro e nell'organizzazione del lavoro (smart working, banca delle ore, job sha-

ring, orario multi periodale) e alla conciliazione, in base ad accordi territoriali.

L'obiettivo, è quello di mettere a sistema le buone pratiche esistenti e realizzate per creare politiche pubbliche in grado interpretare efficacemente il tema di una nuova rappresentanza, scambiando la posizione dei soggetti coinvolti: una migliore organizzazione del lavoro, attraverso un coinvolgimento diretto delle lavoratrici e dei lavoratori, può riprodurre un mezzo di potenziamento della capacità contrattuale delle stesse e degli stessi.

Gli accordi interconfederali del 2011-2014 hanno cambiato il sistema della contrattazione collettiva verso una progressiva aziendalizzazione del sistema di relazioni

industriali, agganciando il salario alla produttività. Questo cambiamento, in un Paese che vede ancora grandi disuguaglianze rispetto alle donne sul tema salariale e di accesso alle carriere, se opportunamente utilizzato, rappresenta una grande occasione per favorire il percorso di riconoscimento dell'occupazione femminile come elemento di sviluppo e crescita dell'economia.

Per far ciò è però necessario riposizionare al centro delle relazioni industriali la persona, introducendo il welfare aziendale come strumento principe della contrattazione collettiva e territoriale, per realizzare lo scambio necessario fra il miglioramento del benessere, del reddito, e la maggiore efficienza produttiva delle imprese. È questa la scommessa su cui investire in questa fase del nostro tempo: contemperare la necessità di rispondere ai bisogni emergenti dei cittadini/lavoratori ottimizzando la spesa pubblica diretta a tutelare i nuovi e maggiori rischi che derivano dall'invecchiamento della popolazione e il conseguente aumento delle spese socio-sanitarie. L'individuazione di linee guida sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il welfare aziendale rappresentano uno strumento in più per valorizzare le capacità e le potenzialità dei singoli e dare finalmente senso compiuto alla persona.

Il secondo welfare

Il ritorno al modello di welfare pre-crisi non è più auspicabile a causa del sostanziale cambiamento dello contesto sociale ed economico in cui tale modello è stato istituito e si è strutturato. I cambiamenti demografici e delle strutture familiari mettono a dura prova le capacità di welfare delle famiglie. L'allungamento dell'aspettativa di vita media produce effetti, oltre che sui bisogni assistenziali, sulla distribuzione delle responsabilità di cura. Tutto ciò è col-



legato allo spostamento in avanti dell'età delle donne primipare e concorre all'incremento di quella generazione detta "sandwich" che si ritrova intrappolata contemporaneamente tra la cura dei figli e dei genitori anziani. Questo è un problema che, in assenza dell'introduzione di adeguati strumenti di servizi per la cura per bambini e anziani, potrebbe aggravare ancora di più il tasso di occupazione femminile già notevolmente basso rispetto alla media europea.

Mentre crescono e aumentano diversificandosi i bisogni sociali, allo stesso tempo, si è in presenza di un importante taglio delle risorse per farvi fronte, particolarmente a danno degli enti locali che negli ultimi anni, in seguito alla diminuzione dei trasferimenti statali, hanno acquisito sempre più importanza nell'erogazione dei servizi di welfare.

Per contemperare la limitazione della spesa pubblica e la sostenibilità del sistema di welfare statale con i nuovi bisogni che derivano dall'invecchiamento della popolazione, dalla maggiore flessibilità del mercato del lavoro e dall'aumento delle spese sanitarie, una possibile soluzione è costituita da un "secondo welfare" che possa contenere le iniziative di protezione e di promozione e investimento sociale in grado di favorire un reale rinnovamento del modello di welfare attraverso l'impe-

gno dei vari soggetti coinvolti quali imprese, sindacati, enti bilaterali, fondi previdenziali, casse professionali, fondazioni, assicurazioni, il terzo settore e gli enti locali.

Tra i soggetti del secondo welfare un posto privilegiato è occupato dalle aziende e dai sindacati: attori in grado di implementare le politiche di welfare aziendale, di aumentare il benessere dei lavoratori e, allo stesso tempo, dei territori in cui questi risiedono. Muovendosi in modo integrativo rispetto al primo welfare, il

welfare in azienda può favorire uno scambio virtuoso fra miglioramento del benessere dei lavoratori e una maggiore efficienza produttiva dell'impresa, determinando la riduzione dell'assenteismo e la migliore qualità della produzione attraverso il ricorso alla contrattazione di secondo livello.

Il welfare aziendale: i protagonisti e le prestazioni

Il welfare aziendale è generalmente inteso come l'insieme dei benefici e servizi forniti dall'azienda e dai sindacati ai dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa in numerosi ambiti, dal sostegno al reddito familiare e alla genitorialità, alla tutela della salute e fino a misure per il tempo libero e agevolazioni di tipo commerciale.

Le imprese hanno da tempo superato il modello tradizionale di "paternalismo industriale" di moda negli anni '50 e si impegnano oggi a definire modelli di welfare contrattuale con i lavoratori, attenti alle mutate esigenze della forza lavoro e spesso integrati nella strategia aziendale per migliorare le prestazioni lavorative. I pacchetti di welfare rientrano da un lato nella strategia interna di gratificazione dei dipendenti che, più soddisfatti e motivati, svolgono meglio il loro lavoro, e allo stesso tempo rappresentano una parte consi-

stente delle politiche di responsabilità sociale d'impresa.

Secondo questa impostazione, impresa e sindacato hanno la responsabilità - e al tempo stesso l'opportunità - di confrontarsi sulla spesa per le politiche di welfare rivolte ai dipendenti e alle loro famiglie e sulle strade di sviluppo più adeguate da

cano dunque un ruolo fondamentale nello sviluppo del welfare aziendale.

Tra i soggetti in campo c'è però anche lo Stato, che ne favorisce lo sviluppo attraverso le agevolazioni fiscali previste per la fornitura di beni e servizi da parte delle imprese ai propri dipendenti. Tra i motivi principali che stimolano la realizzazione di

centemente alle prime due si sono aggiunti i beni e servizi di conciliazione vita-lavoro, finalizzati al miglioramento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata di tutti i lavoratori attraverso una grande varietà di servizi, che vanno dal sostegno economico all'aiuto nello svolgimento di semplici commissioni. Tale area, in Italia, purtroppo ad oggi riguarda principalmente le lavoratrici donne, intrappolate tra lavoro e compiti di cura dei figli e/o degli anziani e spesso costrette a scegliere tra le proprie prospettive lavorative e di carriera, in casi estremi fino a rinunciare al posto di lavoro, e la cura dei propri cari a causa della mancanza di un'offerta adeguata di servizi.

L'ambito del work-life balance si divide a sua volta in tre sottocategorie: denaro, servizi e tempo. Con denaro si intendono gli strumenti di sostegno al reddito familiare, come ad esempio i rimborsi delle spese scolastiche o del costo dei libri di testo, mentre i servizi vengono forniti direttamente dall'azienda e, spesso, all'interno della stessa struttura di lavoro come asili nido aziendali e sportelli informativi e di consulenza psicologica, sanitaria o legale.

Il tempo rappresenta certamente la categoria più importante in questo periodo di crisi economica: gli strumenti di flessibilità come il part-time, la flessibilità oraria in ingresso e uscita, e le novità introdotte sotto l'etichetta di lavoro agile sono infatti per l'azienda "benefit a costo zero", che necessitano però di uno sforzo di riorganizzazione interna delle attività e del personale.

Rientrano infine sempre più spesso nella definizione di welfare aziendale i programmi di formazione. Si tratta di iniziative talvolta specifiche e legate all'utilizzo di nuove tecnologie produttive, ma spesso anche di carattere generale, rappresentando al tempo stesso occasioni di apprendimento che accrescono il profilo professionale e culturale del lavoratore.



seguire in funzione dei bisogni della popolazione aziendale. Per l'azienda si tratta di una strategia saggia di investimento sul proprio capitale umano. Per le organizzazioni sindacali, invece, si parla della possibilità di contribuire alla definizione dei benefit e alla supervisione della loro corretta erogazione, nonché di assicurarne la continuità nel tempo. Il ruolo delle rappresentanze sindacali risulta cruciale sia per vigilare il processo sia per certificarne la legittimità agli occhi dei lavoratori. E tutto ciò in modo particolare quando l'inserimento di strumenti di welfare rappresenta lo scambio con il salario, nei casi in cui per esempio l'azienda disponga l'introduzione di un benefit per compensare la mancata possibilità di aumenti salariali o proponga la conversione in welfare di parte del salario variabile. Le relazioni industriali gio-

piani di welfare per i dipendenti, le aziende indicano proprio la possibilità di utilizzare gli sgravi fiscali previsti negli articoli 51 e 100 del Testo unico delle Imposte sui Redditi. A tale proposito, da più parti si richiede un aggiornamento della normativa fiscale per quanto riguarda l'elenco dei beni e servizi ammessi, i limiti di deducibilità e, soprattutto, l'incertezza circa il requisito della volontarietà che sembrerebbe escludere i servizi inseriti nella contrattazione dal godimento di quei benefici fiscali che consentono un risparmio sia al datore di lavoro sia al lavoratore.

I pacchetti di welfare aziendale si compongono generalmente di quattro aree di intervento: la previdenza complementare, la sanità integrativa, le politiche per la famiglia e i programmi di formazione. Re-

2 giugno 1946: le italiane esercitano per la prima volta il diritto di voto

Troppo spesso si danno per scontati i diritti, dimenticando quanto si è lottato per ottenerli. Francesca Di Felice, Coordinatrice nazionale Fit, spiega perché è pericoloso non ricordare questa data storica

Il 2 giugno del 1946 in Italia si vota il Referendum per scegliere tra monarchia e repubblica ed è la prima volta che le italiane esercitano il diritto di voto.

Nella ricorrenza del 2 giugno, quando il voto storico degli italiani e delle italiane fece voltare pagina al Paese, il voto delle donne non va dimenticato. La memoria va sostenuta, ricordata costantemente ogni giorno e insegnata ai giovani, perché nulla va dato per scontato, soprattutto in tempi di grandi cambiamenti.

La storia del diritto delle donne al voto

Solo durante gli ultimi due secoli la lotta per l'affermazione dei diritti politici si interessò della questione femminile. Sebbene la nascita del movimento di affermazione della donna tragga origine durante la rivoluzione francese (Dichiarazione dei diritti della donna di Olympe De Gouges 1748-1793), la questione del suffragio femminile prese piede solo verso la metà dell'Ottocento, in corrispondenza con l'affermarsi del principio di indipendenza economica della donna.

Le prime rivendicazioni per l'emancipazione femminile risalgono al 1848, all'origine del movimento femminista americano, con la Convenzione sulle

donne di Seneca Falls: Il primo documento di carattere pubblico considerato l'atto fondamentale del movimento di rivendicazione dei diritti delle donne nella lotta per l'uguaglianza che, tra le altre cose, conteneva la richiesta per il riconoscimento del diritto di voto alle donne.

In una piccola località vicino a New York, quattro donne scatenarono una tempesta riunite davanti a una tazza di tè, scrivendo un documento destinato a divenire la base del femminismo americano e, se si considera che i vocaboli femminista e femminismo sono apparsi solo alla fine del secolo XIX, anticipando di gran lunga il dibattito per la richiesta per le donne di eguali diritti di cittadinanza.

La Dichiarazione dei sentimenti e dei diritti, anche così viene chiamata, preceduta da almeno un decennio di attivismo e di partecipazione delle donne, è stesa seguendo il formale modello maschile e merita di essere ricordata riportandone uno stralcio: «La storia dell'umanità è una storia di torti e di arbitrii ripetuti dell'uomo nei confronti della donna, che hanno avuto direttamente a oggetto la creazione di un'assoluta tirannia su di lei». Quindi, elencati i fatti che gli vanno imputati e «in considerazione del fatto che una metà del popolo di questa nazione è privata dei diritti politici e che è socialmente religiosa-

mente degradata - nonché in considerazione delle ingiuste leggi prima menzionate e dal momento che le donne si sentono offese, oppresse e fraudolentemente spogliate dei loro diritti più sacri, noi insistiamo che esse siano immediatamente ammesse a godere di tutti i diritti e i privilegi che appartengono loro come cittadine degli Stati Uniti».

Al termine di una persistente campagna di sensibilizzazione dell'opinione pubblica supportata dall'International Council of Women (federazione di associazioni femminili nazionali dell'area euro/americana), il suffragio delle donne americane fu riconosciuto solo nel 1920.

Nel Regno Unito il percorso fu più veloce con il movimento delle Suffragette che dal 1867 rivendicò la parità dei diritti politici: nel 1869 fu riconosciuto il diritto di voto delle inglesi per i consigli municipali e nel 1880 per i consigli di contea. Il movimento delle suffragette organizzò cortei, conferenze, petizioni, da cui scaturirono anche disordini, arresti e condanne, ai quali le incriminate reagirono con un famoso "sciopero della fame". Nel 1907 le donne furono dichiarate eleggibili alla carica di sindaco, ma solo nel 1918 ottennero il voto politico, che tuttavia fu esercitato in condizione di piena parità con gli uomini a partire dalle consultazioni del 1929.

In Francia l'esercizio del diritto di voto fu riconosciuto solo nel 1945, dopo la Seconda guerra mondiale. A parte il caso australiano, dove il suffragio femminile fu istituito nel 1903, subito dopo l'indipendenza, e quello dei paesi scandinavi che lo riconobbero fra il 1906 e il 1915, nella maggior parte degli stati il diritto di voto alle donne fu riconosciuto dopo la Prima Guerra mondiale, quando la terribile esperienza del "fronte interno" aveva ormai alterato i costumi, gli stili di vita e le funzioni economiche femminili, seppellendo definitivamente le consuetudini ottocentesche.

Il voto alle donne in Italia

In Italia l'organizzazione di gruppi femministi che sostenevano il diritto di voto seguirono di poco quelli delle colleghe anglosassoni: nel 1903 fu istituito a Roma il Consiglio nazionale delle donne italiane e allo stesso periodo risale l'Alleanza femminile pro suffragio. Già da tempo la questione femminile, sponsorizzata dalle idee positiviste e socialiste, aveva cominciato ad animare i salotti intellettuali sebbene la sensibilità del legislatore al riguardo continuasse ad apparire assai poco visibile al punto da non prevedere, nella legge del 1882, nemmeno l'esclusione del diritto di voto delle donne, in quanto la loro condizione di inferiorità politica era scontata. Diversamente, le leggi sull'elettorato amministrativo le escludevano dichiaratamente: prima dell'Unità d'Italia, nel Lombardo-Veneto e in Toscana alle donne proprietarie era riconosciuta la facoltà di partecipare alla scelta degli amministratori locali, purché per mezzo di rappresentanti o di una "scheda suggellata". Questo era il contesto in cui fra il 1863 e il 1876 furono presentate varie proposte di modifica alla legge comunale e provinciale del 1859, tutte tendenti a sancire il principio dell'elettorato attivo delle donne possidenti. Ancora nel 1880-1882 con Depretis, poi nel 1888 con Crispi e nel 1907 con Giolitti il tema fu affrontato in sede parlamentare, senza però l'accoglimento di alcun provvedimento legislativo.

Nel 1906 accade una vicenda eccezionale che merita di essere ricordata: dieci maestre marchigiane chiedono di essere iscritte nelle liste elettorali dei propri comuni. La Corte d'Appello di Ancona, presieduta da un illuminato giurista, Ludovico Mortara, che diventerà ministro della Giustizia, dà ragione alle maestre che vengono iscritte nelle liste elettorali. Grande scandalo e polemica sui giornali. Il procuratore del Re presso il tribunale di Ancona fa ricorso e la Corte d'Appello di Roma lo accoglie e le maestre vengono cancellate dalle liste elettorali.

La questione del voto politico femminile riprese vita durante il dibattito sul suffragio universale nel 1912 con Giolitti; notevoli furono le opposizioni all'ampliamento della base elettorale anche da parte dell'estrema sinistra, dove predominava la preoccupazione di una possibile influenza clericale sulle masse. Solo l'inflessibilità di Anna Kuliscioff consentì al Partito socialista di sostenere una posizione al riguardo coerente con l'impostazione etico-politica della tradizione socialista. Nel 1919 Nitti propose l'allargamento del diritto di voto politico e amministrativo alle donne, ma la crisi del sistema liberale non consentì alla proposta di arrivare all'esame delle Camere. Nel 1923 Mussolini riconobbe il suffragio amministrativo alle donne. Ma fu una beffa perché, a causa della stessa riforma fascista degli enti locali, il diritto non fu esercitabile. Il movimento femminile pro-suffragio, che aveva sostenuto il fascismo credendolo una forza di rinnovamento, vide il suo progetto sbaragliato dallo smantellamento degli istituti di partecipazione individuale alla vita dello Stato.

Per un pieno riconoscimento dell'elettorato attivo le donne italiane dovettero attendere, dunque, la liberazione del paese dalla dittatura e l'instaurazione della democrazia.

Appena costituito il Governo di Liberazione Nazionale, le donne si attivarono per entrare a far parte del corpo elettorale: la prima richiesta (ottobre 1944) fu dell'Udi

che successivamente si mobilitò per ottenere non solo il diritto di voto, ma anche quello di eleggibilità. Dal punto di vista politico l'istanza era trasversale – sostenuta dalle rappresentanze dei centri femminili del Partito liberale, democratico cristiano, Democratico del lavoro, Partito d'azione, Partito socialista, Partito comunista italiano – come anche il Comitato nazionale pro-voto nel quale confluirono le principali organizzazioni. Finalmente il decreto legislativo luogotenenziale del 31 gennaio 1945 sancì definitivamente il suffragio universale e la Consulta (il primo organismo politico nazionale dopo la guerra, al quale i partiti invitarono anche le donne e ne entrarono 13) con il decreto del 10 marzo 1946 relativo alle "Norme per l'elezione dei deputati all'Assemblea Costituente", incluse anche le donne tra gli eleggibili. Cadevano in entrambi i casi le norme restrittive ipotizzate sempre nel passato e si affermava il principio dell'uguaglianza tra i sessi almeno per quanto relativo ai diritti politici.

Il 2 giugno del 1946 le donne italiane si recarono alle urne per la prima volta per votare il referendum istituzionale che avrebbe stabilito se l'Italia sarebbe stata una nazione monarchica o repubblicana e per eleggere i componenti dell'Assemblea costituente. L'importanza di quella consultazione elettorale era straordinaria per più di un motivo: la fine della dittatura, dell'occupazione nazifascista, la possibilità di scegliere democraticamente i propri rappresentanti e il riconoscimento del suffragio alle donne, che avevano finalmente conquistato la libertà di scegliere, di esprimere i loro ideali, le loro aspettative, i loro progetti, protette dal segreto dell'urna.

Francesca Di Felice

Ecco le direttrici di sviluppo mondiale del sistema marittimo-portuale

Per la prima volta una riunione di marittimi e portuali organizzata dall'If, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui la Fit-Cisl aderisce, si è svolta in Australia, più esattamente a Perth, dal 10 al 14 maggio.

I lavori sono cominciati domenica 10 maggio con la riunione della Sezione Marittimi, a cui hanno preso parte per la Fit Remo Di Fiore, Francesco Di Fiore e Leo Gaggiano, e della Sezione Portuale, in cui per la nostra Federazione erano presenti Ugo Milone Ugo e Giacomo Santoro.

Per i marittimi l'agenda dei lavori comprendeva l'applicazione delle decisioni del Congresso di Sofia e questioni relative alle organizzazioni delle Nazioni unite Ilo (Organizzazione internazionale del lavoro) e Imo (Organizzazione marittima internazionale). Si sono anche affrontati i temi del cabotaggio nazionale, della pirateria, della situazione sindacale in Myanmar, paese sotto dittatura, e altro.

La Sezione dei portuali si è soffermata in particolare sulle questioni del rizzaggio e derizzaggio (lashing and unlashing), spesso svolto dai marittimi contrariamente a quanto previsto dalla Dockers clause dei contratti If. Questo avviene soprattutto in quei porti che la If definisce Poc (port of convenience), ove si creano anche problemi legati alla sicurezza e allo stress psico-fisico dei marittimi che si prestano a svolgere questo lavoro.

Un altro elemento di grande preoccupazione per i lavoratori dei porti è la forte meccanizzazione che avanza e che, a dire degli interessati, produce una forte riduzione dei posti di lavoro.

Il giorno 12 si è riunito lo Steering Group dell'Fpc (Fair Practice Committee), un importante organismo formato da marittimi e portuali di cui fa parte, per gli italiani, Remo Di Fiore. Gli argomenti affrontati, che poi sono portati in plenaria all'Fpc, ricoprono particolare importanza per la politica della If e in particolare coprono gli aspetti contrattuali dei marittimi.

Uno dei temi "caldi" è il raffronto tra le due tipologie contrattuali If: il contratto lbf e il Tcc. Il primo, discusso con gli armatori a livello mondiale, è più flessibile e di fatto meno costoso. Il Tcc contiene livelli normalmente fissati unilateralmente dalla If e quindi è più costoso.

Alcuni armatori non vogliono l'lbf perché non vogliono associarsi al gruppo datoriale che lo discute (Jng). Del resto non è pensabile che l'If produca due contratti differenziati, quindi è stato istituito un gruppo di lavoro per affrontare il problema.

Altra questione è la mozione congressuale proposta da Amosup (Sindacato Filipino) che di fatto chiede di inserire a pieno titolo i sindacati fornitori di mano d'opera nelle trattative contrattuali con i sindacati del paese dell'armatore beneficiario, unico titolare a sottoscrivere i contratti. La formula congressuale, risalente al Congresso di Mexico City, afferma soltanto che "relazioni bilaterali possono essere avviate, quando possibile", quindi nulla di obbligatorio. Con tutto ciò, molti sindacati tentano di inserirsi, con interpretazioni di comodo della norma per finalità facilmente immaginabili. Anche per questo argomento è stata istituita una commissione

che comunque non potrà certamente stravolgere il principio del "beneficial ownerships".

Un argomento affrontato è stato quello dell'ispettorato rispetto al quale ci sono stati forniti i primi dati riferiti al 2014. Gli ispettori attualmente sono 146 più 6 contacts e sono ubicati in 57 paesi. Le navi visitate per la prima volta hanno superato le 10mila (10.115) e i salari arretrati dei marittimi recuperati sono stati ben US\$ 59.465.430.

La If ha firmato i seguenti contratti attraverso i sindacati nazionali e gli ispettori: 7.827 lbf, 4.380 Tcc, 17 Std, 319 Off Shore e 195 Cruise per un totale di 12.738

Ci è stata anche illustrata la nuova struttura marittima presso l'If di Londra a capo della quale c'è la norvegese Jackie Smith. L'intera attività viene divisa (è un ritorno al passato) in due filoni di cui uno per l'ispettorato e l'altro per la contrattualistica.

Una notizia appresa durante la riunione è stata la formazione che vede confluire i sindacati marittimi e portuali di Australia, Nuova Zelanda e Guinea in un'unica nuova sigla sindacale. È sul modello di Nautilus International e sta operando per unire anche i sindacati di Indonesia e India.

I coordinatori dell'ispettorato sono stati a Perth ulteriori tre giorni per dibattere questioni organizzative a loro interne al fine di migliorare la funzionalità e i meccanismi operativi con un occhio di attenzione alle problematiche portuali legate al lashing and unlashing.

L'Etf si schiera contro il trattato Ttip sugli scambi commerciali transatlantici

Mentre i mass media italiani si concentrano sulle notizie della politica domestica, nel resto del mondo si lavora per modificare le attuali normative che regolamentano gli scambi commerciali e non solo delle due aree economicamente più sviluppate del pianeta.

I più informati avranno sicuramente sentito parlare del TTIP che è l'acronimo inglese di "Transatlantic Trade and Investment Partnership" (Trattato transatlantico per il commercio e gli investimenti). Il Ttip è un accordo commerciale di libero scambio in corso di negoziazione tra l'Unione europea e gli Stati Uniti d'America. Il trattato, ancora in fase di discussione, coinvolge i 50 Stati Usa e le 28 nazioni dell'Unione europea, per un totale di circa 820 milioni di cittadini che producono circa il 45 per cento del Pil mondiale. Come sempre tali operazioni generano differenti correnti di pensiero che si fronteggiano. Da una parte stanno coloro che «temono che le legislazioni di Stati Uniti ed Europa si pieghino alle regole del libero scambio stabilite da e per le grandi aziende europee e statunitensi», dall'altra chi sostiene che «ciò faciliterebbe i rapporti commerciali tra Europa e Stati Uniti portando opportunità economiche, sviluppo, un aumento delle esportazioni e anche dell'occupazione».

A sostegno della prima tesi c'è anche l'Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui la Fit-Cisl aderisce, la quale ha palesato la sua contrarietà al negoziato con una posizione ufficiale che riportiamo dopo aver provato a sintetizzare i contenuti del Ttip.



I negoziati sul trattato sono partiti nel giugno del 2013 e dovrebbero essere completati nel 2015. Il documento dovrà poi essere votato dal Parlamento europeo, per quanto riguarda l'Ue. Una delle prime polemiche che ha coinvolto i negoziati è stata quella sulla loro segretezza, che è continua a essere uno dei maggiori punti di opposizione al trattato, denunciato da molte e diverse organizzazioni sia negli Stati Uniti che nei paesi dell'Unione europea.

Nell'ottobre del 2014 l'Ue ha deciso di diffondere ufficialmente un documento che contiene il suo mandato a negoziare. Oltre alle direttive dell'Unione europea ai negoziatori, erano trapelate nel corso del tempo varie bozze che riguardano alcuni singoli contenuti dell'accordo. Da tutti questi documenti messi insieme si possono ricavare una serie di informazioni importanti che danno, innanzitutto, la misura della complessità della questione.

Nel documento della Ue il Ttip viene definito «un accordo commerciale e per gli investimenti». L'obiettivo dichiarato del documento è «aumentare gli scambi e gli investimenti tra l'Ue e gli Usa realizzando il potenziale inutilizzato di un mercato veramente transatlantico, generando nuove opportunità economiche di creazione di posti di lavoro e di crescita mediante un maggiore accesso al mercato e una migliore compatibilità normativa e ponendo le basi per norme globali». L'accordo dovrebbe agire quindi in tre principali direzioni: aprire una zona di libero scambio tra Europa e Usa, uniformare e semplificare le normative tra le due parti abbattendo le differenze non legate ai dazi (le cosiddette Ntb Non-Tariff Barriers), migliorare le normative. Il documento individua quindi tre principali aree di intervento: accesso al mercato (che riguarda i settori merci, servizi, investimenti e appalti pubblici); ostacoli non tariffari; questioni normative.

Per garantire un più ampio accesso al mercato, il Ttip propone l'eliminazione di tutti i dazi sugli scambi bilaterali di merci «con lo scopo comune di raggiungere una sostanziale eliminazione delle tariffe al momento dell'entrata in vigore dell'accordo». Sono previste misure antidumping e misure di salvaguardia «che consentano ad una qualsiasi delle parti di rimuovere, in parte o integralmente, le preferenze se l'aumento delle importazioni di un prodotto proveniente dall'altra Parte arreca o minaccia di arrecare un grave pregiudizio alla sua industria nazionale».

La liberalizzazione riguarda anche i servizi, «coprendo sostanzialmente tutti i settori»: si prevede anche di «assicurare un trattamento non meno favorevole per lo stabilimento sul loro territorio di società, consociate o filiali dell'altra parte di quello accordato alle proprie società, consociate o filiali». I servizi audiovisivi non sono inclusi.

Sono inclusi nella liberalizzazione anche gli appalti pubblici, per «rafforzare l'accesso reciproco ai mercati degli appalti pubblici a ogni livello amministrativo (nazionale, regionale e locale) e quello dei servizi pubblici, in modo da applicarsi alle attività pertinenti delle imprese operanti in tale campo e garantire un trattamento non meno favorevole di quello riconosciuto ai fornitori stabiliti in loco». Insomma aziende europee potranno partecipare a gare d'appalto statunitensi e viceversa.

C'è infine un capitolo sugli investimenti e la loro tutela: nel negoziato è previsto l'inserimento dell'arbitrato internazionale Stato-imprese (il cosiddetto Isds, Investor-to-State Dispute Settlement). Si tratta di un meccanismo che consente agli investitori di citare in giudizio i governi presso corti arbitrali internazionali. Questa è una delle questioni più controverse ed è apertamente osteggiata anche da alcuni Governi. La clausola prevede la possibilità per gli investitori di ricorrere a tribunali terzi in caso di violazione, da parte dello Stato destinatario dell'investimento estero, delle norme di diritto internazionale in materia di investimenti. Ci sono già molti casi a riguardo: nel 2012 il gruppo Veolia

ha fatto causa all'Egitto al Centro internazionale per la risoluzione delle controversie relative agli investimenti della Banca mondiale perché la nuova legge sul lavoro del governo contravveniva agli impegni presi in un accordo (firmato) per lo smaltimento dei rifiuti; nel 2010 e nel 2011 Philip Morris ha utilizzato questo meccanismo contro l'Uruguay e l'Australia e le loro campagne anti-fumo; nel 2009 il gruppo svedese Vattenfall ha citato in giudizio il governo tedesco chiedendo 1,4 miliardi di euro contro la decisione di abbandonare l'energia nucleare. Le multinazionali e non solo potrebbero opporsi alle politiche sanitarie, ambientali, di regolamentazione della finanza o altro attivate nei singoli paesi, reclamando interessi davanti a tribunali terzi, qualora la legislazione di quei singoli paesi riducesse la loro azione e i loro futuri profitti.

Per quanto concerne l'area delle questioni normative e ostacoli non tariffari, il Ttip ha come obiettivo «rimuovere gli inutili ostacoli agli scambi e agli investimenti compresi gli ostacoli non tariffari esistenti, mediante meccanismi efficaci ed efficienti, raggiungendo un livello ambizioso di compatibilità normativa in materia di beni e servizi, anche mediante il riconoscimento reciproco, l'armonizzazione e il miglioramento della cooperazione tra autorità di regolamentazione».

Le barriere non tariffarie sono misure adottate da un mercato per limitare la circolazione di merci e che non consistono nell'applicazione di tariffe: quindi non si parla di dazi. Sono limiti di altro tipo: limiti quantitativi, per esempio, come i contingentamenti (che consistono nel fissare quantitativi massimi di determinati beni che possono essere importati) o barriere tecniche e di standard (cioè di regolamento). Un esempio tra quelli più citati dai critici: negli Stati Uniti è permesso somministrare ai bovini sostanze ormonali; nell'Ue è vietato e infatti la carne agli ormoni non ha accesso a causa di una barriera non tariffaria al mercato europeo.

L'ultima area di intervento, quella che riguarda le norme, prevede un miglioramento della compatibilità normativa ponendo le basi per regole globali. È piuttosto generico, ma si dice che sono compresi i diritti di proprietà intellettuale. Si dice poi che vanno favoriti gli scambi «di merci rispettose dell'ambiente e a basse emissioni di carbonio», che vanno garantiti «controlli efficaci, misure antifrode», «disposizioni su antitrust, fusioni e aiuti di Stato»; che l'accordo deve trattare le questioni «dei monopoli di Stato, delle imprese di proprietà dello Stato e delle imprese cui sono stati concessi diritti speciali o esclusivi» e quelle «dell'energia e delle materie prime connesse al commercio». L'accordo deve includere «disposizioni sugli aspetti connessi al commercio che interessano le piccole e medie imprese» e «deve contemplare disposizioni sulla liberalizzazione totale dei pagamenti correnti e dei movimenti di capitali».

La posizione dell'Etf contro il Ttip

L'Etf sta seguendo con preoccupazione il processo dei negoziati sul Ttip tra l'Ue e gli Usa. Da entrambe le sponde dell'Atlantico, i grandi gruppi industriali e le multinazionali del business da parecchi anni stanno cercando di promuovere il negoziato facendo pressione per creare un'area commerciale di libero scambio basata sulla deregolamentazione dei mercati sia in Ue che in Usa. Il Ttip non può essere una trattativa usata come mezzo dalle grandi multinazionali per rimuovere le "barriere" che regolano le loro attività all'interno di un'area geografica che produce il 45 per cento dei commerci e del Pil del pianeta.



In base alle scarse informazioni disponibili sull'attuale stato della trattativa e prendendo a riferimento i risultati dei negoziati Ue-Canada sul Ceta (accordo complessivo su economia e commerci), l'Etf chiede l'immediata sospensione del negoziato Ttip.

Tutti gli accordi sul commercio dovrebbero essere un'opportunità per incrementare i diritti dei lavoratori e avere come obiettivi primari la facilitazione della piena occupazione, la creazione di posti di lavoro dignitosi e l'affermarsi di migliori condizioni di vita. Come affermato anche dalla Commissaria europea Cecilia Malmström questi negoziati dovrebbero avere un nuovo inizio, significando con ciò che deve esserci una ridefinizione del mandato a trattare che include:

- un percorso democratico di negoziazione che garantisca trasparenza e rifletta gli interessi pubblici, coinvolgendo il Parlamento europeo, i Parlamenti nazionali, le organizzazioni sindacali e i portatori di interessi presenti della società civile;
- il ritiro del cosiddetto Isds (Investor-to-State Dispute Settlement) e dei meccanismi di regolamentazione della cooperazione e delle operazioni commerciali, in quanto la fissazione degli standard di produzione e dei prodotti deve rimanere

nelle mani di agenzie democraticamente controllate;

- un capitolo sul lavoro che contenga norme legalmente stringenti, che siano approvate dall'Oil (Organizzazione internazionale del lavoro, agenzia specializzata delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere la giustizia sociale e i diritti umani internazionalmente riconosciuti, con particolare riferimento a quelli riguardanti il lavoro) e abbiano come riferimento gli standard previsti nella Ue al fine di prevenire il dumping sociale;
- l'esclusione del settore dei trasporti e dei servizi pubblici

dagli scopi del negoziato, nel rispetto delle reiterate manifestazioni di solidarietà che Etf ha manifestato verso le organizzazioni americane, con particolare riferimento ai settori marittimo e del trasporto aereo, in difesa dei lavoratori e degli standard di lavoro;

- l'inclusione di più incisive previsioni per la difesa dell'ambiente.

La conduzione dei negoziati deve avere un approccio più positivo. L'Etf approva il rigetto da parte della Etuc (La Confederazione dei sindacati europei) del trattato Ue\Canada Ceta e sostiene la richiesta che ogni negoziato su accordi commerciali, inclusi quelli del Wto (l'Organizzazione mondiale del commercio) sui servizi di commercio (TISA), debbano essere negoziati in nome degli interessi pubblici, non per quelli particolari. Inoltre il Comitato esecutivo dà mandato alla Segreteria di promuovere questa posizione nel modo più ampio possibile.

Abruzzo-Molise

La Cisl e la Fit ottengono dalla Regione Abruzzo una svolta positiva per il tpl

È un accordo importante per i cittadini abruzzesi e i lavoratori del trasporto pubblico locale quello raggiunto il 20 maggio da Cisl, Uil e Cisl confederali e di categoria con la Regione Abruzzo: «Il taglio di risorse che subirà nel 2015 il fondo regionale trasporti sarà più che dimezzato», dichiarano Maurizio Spina e Alessandro Di Naccio, Segretari generali Cisl e Fit Abruzzo-Molise. Invece di 10 milioni di taglio, si tratterà di 4 o, massimo, 5 milioni. Sempre tanti, ma la riduzione dell'entità della sforbiciata renderà un po' meno difficile la riforma del trasporto pubblico locale e la nascita di "Tua", l'azienda unica regionale del settore.

Il Sottosegretario alla Presidenza della Regione Abruzzo, Camillo D'Alessandro, che sta conducendo il confronto con i sindacati sul trasporto pubblico locale, ha invitato all'incontro di ieri l'Assessore regionale al Bilancio, Silvio Paolucci, che ha aderito formalmente alla richiesta di Cisl, Uil e Cisl di intervenire finanziariamente per ridurre il taglio al fondo regionale trasporti, impegnandosi per almeno 5, possibilmente 6 milioni.

«Nell'incontro di ieri abbiamo concordato che il piano industriale presentato dalla Regione va migliorato, soprattutto in alcuni punti chiave: intermodalità, bigliettazione unica, garanzia di un livello adeguato di servizio nelle aree interne, previsione della clausola sociale in caso di affidamento di servizi a terzi, recupero di produttività», continuano Spina e Di Naccio. «Per quanto riguarda la contrattazione aziendale, si è convenuto che la soluzione migliore sia la definizione di un nuovo e



unico contratto di secondo livello, operando un'armonizzazione degli istituti».

Si è concordato un cronoprogramma di incontri tra la Regione e le categorie per definire tutte le questioni aperte e un nuovo incontro con anche le Confederazioni per il 6 giugno per tirare le somme e concludere il negoziato.

«I ripetuti tentativi che facemmo nella scorsa legislatura affinché si procedesse celermente con l'azienda unica e la riforma del trasporto pubblico locale, prima che i ripetuti tagli, che inevitabilmente si sarebbero abbattuti sul settore, restringessero i margini di manovra, sono, come è noto, caduti nel vuoto», proseguono i due Segretari generali della Cisl e della Fit. «Oggi, il rischio da scongiurare è che di fatto si ragioni solo in termini di riduzione dei costi e non anche di riorganizzazione e rilancio del settore complessivamente inteso, dal trasporto pubblico locale al trasporto merci e alla logistica. Per ridurre questo rischio è stato importante ottenere

un significativo intervento finanziario da parte della Regione, per dimezzare il taglio al fondo regionale trasporti, e sarà necessario utilizzare bene le risorse europee dei fondi strutturali e quelle nazionali del fondo sviluppo e coesione per fare investimenti nel settore. Avviare la riforma, inoltre, è la premessa per contrastare ulteriori tagli lineari e rivendicare dal Governo scelte che tengano conto dei comportamenti virtuosi».

«La scelta di Cgil e Ugl di rompere l'unità d'azione e rinunciare al lavoro negoziale si è dimostrata sbagliata. Siamo sempre disponibili a riprendere tutti insieme, ma tocca a Cgil e Ugl ripristinare le condizioni per farlo, revocando lo sciopero e sottoscrivendo il verbale d'accordo raggiunto con la Regione», hanno concluso Spina e Di Naccio.

Alessandro Di Naccio
Segretario generale
Fit-Cisl Abruzzo-Molise

Lombardia

Trenord: un lento ritorno alla normalità

Parlare di Trenord significa raccontare molte cose.

Parlare di Trenord significa descrivere il contratto aziendale, la cui compiuta applicazione ha trovato una impetuosa accelerazione con la sottoscrizione di un accordo che ha definito parecchie delle cosiddette "code".

Parlare di Trenord significa in fondo parlare anche un po' di noi: nonostante le tante difficoltà ci confermiamo come primo sindacato senza ricorrere alle facili armi del populismo e della demagogia.

Parlare di Trenord significa raccontare di Expo, di uno sforzo enorme da parte del personale per garantire un adeguato numero di treni per l'iniziativa e della stesura di un accordo che ha riconosciuto non solo un giusto compenso economico, ma anche l'intangibilità del diritto al godimento di un giusto periodo di ferie.

Parlare di Trenord significa raccontare del progetto di un'azienda che vuole essere una sorta di "terza via" per il trasporto ferroviario regionale, una realtà nella quale si ottemperino le consolidate esperienze di società dalla pluricentenaria storia accanto alle sfide che il mercato (e la conseguente modifica delle normative) propone.

Parlare di Trenord significa elencare decine di accordi sottoscritti con grande senso di responsabilità, nel tentativo (poi riuscito) d'ottenere una sorta di stabilità aziendale, attorno alla quale consolidare la piena occupazione da una parte e il proseguimento dell'opera di ammodernamento del settore dell'altra.

Parlare di Trenord è insomma raccontare di un lento ritorno alla normalità dopo il burrascoso periodo seguito alla firma del contratto (dapprima non siglato dall'Orsa e poi, seguendo un oramai scontato copione, sottoscritto dopo un periodo di "lunghe riflessioni"): dopo mesi spesi a tenere faticosamente la rotta nel mare delle giravolte sindacali dei soliti noti, le nostre scomode verità iniziali sono diventate una sorta di teorema scontato nella bocca di chi non lesinava impropri ai nostri danni.

Come spesso accade in questo strano Paese, tutti coloro che dicono una verità "prima del tempo" vengono tacciati di disfattismo: a questa ipocrisia delle idee contrapponiamo da sempre la concretezza dei fatti.

Ma parlare di Trenord significa, infine, parlare anche del suo sistema di welfare, tra i più avanzati dell'intero panorama italiano.

Imperniato sull'adesione a tre enti aziendali - fondo pensione Fnm, cassa integrativa di mutuo soccorso Fnm e circolo ricreativo aziendale Fnm (Cra) - questo sistema costituisce l'architrave sul quale poggia il progetto d'identità aziendale nuova di Trenord, una sorta di minimo comun denominatore che possa accomunare l'intero corpo dei dipendenti.

Nello specifico:

- Fondo pensione Fnm: non comporta obbligo di versamento volontario e prevede un contributo da parte della società del 3,3% della retribuzione fissa mensile dal terzo anno di sottoscrizione. Il fondo investe i contributi ricorrendo a una gestione assicurativa senza rischi. I risultati derivanti dall'investimento dei contributi sono attualmente tassati con aliquota del 20%. Si tratta di un'aliquota più bassa di quella applicata sugli investimenti di natura finanziaria;
- Cassa integrativa: consente ai dipendenti e ai familiari a loro carico, di ottenere sussidi economici in relazione a eventi sanitari e non che possono verificarsi lungo l'arco della vita lavorativa. L'iscrizione prevede un versamento mensile a carico di tutti i soci dipendenti pari all'1% della retribuzione netta annua, con un premio di ingresso da versare nei limiti stabiliti dal regolamento;
- Cra: l'iscrizione è gratuita per il dipendente (grazie ad accordi sindacali) mentre l'azienda contribuirà al Cra nella misura dell'1,5 per mille delle retribuzioni lorde di ogni dipendente iscritto. L'obiettivo principale del Cra è favorire l'integrazione e la conoscenza tra i soci dipendenti.

Ecco infine il risultato ottenuto dalle liste Fit-Cisl per il rinnovo delle assemblee dei tre enti:

	Fondo pensione		Cassa integrativa		Cra	
	Voti	Percentuali	Voti	Percentuali	Voti	Percentuali
Fit-Cisl	653	34,26%	809	35,88%	850	37,49%
Filt-Cgil	468	24,55%	624	27,67%	548	24,17%
UilTrasporti	447	23,45%	448	19,87%	543	23,95%
Orsa	274	14,38%	299	13,26%	251	11,07%
Faisa-Cisal	64	3,36%	75	3,33%	75	3,31%

Ferruccio Saibene
Fit-Cisl Lombardia

Puglia

Il Consiglio generale nazionale raccontato dai giovani

Anche tre giovani sindacalisti lucani hanno partecipato al Consiglio generale nazionale della Fit-Cisl allargato, tenutosi dal 12 al 14 maggio 2015 a Rimini.

La nostra prima esperienza non poteva iniziare in modo migliore, grazie al caloroso benvenuto del nostro Segretario generale Giovanni Luciano.

È stato bello vedere per tre giorni una sala sempre piena e condita da un bel mix di giovani sorridenti e sindacalisti esperti e in prima linea su tanti tavoli di trattativa. Non a caso Giovanni Luciano ha più volte fatto riferimento ai giovani e al loro spazio in crescita nella Cisl e nella Fit e ha sottolineato il loro ruolo assolutamente vitale per l'esistenza della Confederazione.

Il Consiglio generale Nazionale era intitolato "Il Sindacato ai tempi del Jobs Act"; è stato interessante e coinvolgente partecipare a un evento che è stato incentrato sulla formazione di quadri e dirigenti sindacali sulla nuova riforma del lavoro. Anche la Segretaria generale confederale, Annamaria Furlan, intervenuta il secondo giorno ai lavori, ha sottolineato che non bisogna abbassare minimamente la guardia per situazioni delicate quali i cambi d'appalto e i licenziamenti collettivi. Proprio da qui Furlan ha rilanciato con veemenza il massimo impegno, evocando tutte le azioni possibili che solo un sindacato forte e ben strutturato come la Cisl può intraprendere.

Il Consiglio generale nazionale è stato

molto interessante secondo noi anche perché ha toccato punti nevralgici del mondo dei trasporti, che mai come in questo momento sta attraversando una grande rivoluzione. Al di là dei tecnicismi, ciò che più ci ha lasciato entusiasti è stata la volontà da parte dei vertici sindacali di incrementare l'impegno, già alto, a fare

abili come lo studio della Testo unico sulla rappresentanza e rappresentatività, che avevamo già potuto analizzare nel I modulo del corso base a cui abbiamo partecipato, e l'approfondimento sulla negoziazione, studiata nel II modulo, temi da conoscere e massimizzare a qualsiasi livello di trattativa.



sindacato tutti insieme, anche attraverso i giovani, per incentivare il cambiamento che nella Cisl è già in atto e per avvicinare ancora di più il sindacato a coloro che può e deve rappresentare e al Paese in generale. Noi giovani, abbiamo accettato questa sfida di rinnovamento, tralasciando la vita da spettatori di una politica che sembra faticare a dare risposte ai cittadini, e abbiamo scelto di metterci in gioco e dare fiducia a un soggetto in crescita e che è e resta cruciale per la vita di una nazione democratica.

Il Consiglio generale ha anche confermato, secondo noi, la forte vocazione della Cisl e della Fit alla formazione, considerato il grande spazio dato a materie indispensa-

Ecco perché, condividiamo la linea strategica della nostra organizzazione, che punta a investire sulla formazione, aiutando ad accrescere la passione in noi giovani, ma anche sulla tutela di chi sta vicino a noi, sapendo di poter contare su persone preparate. Per cui, da tanto investimento formativo non possiamo che trarre vantaggio sia noi delegati che i nostri iscritti, perché abbiamo l'obbligo di interagire, con tutti i lavoratori. Come? Naturalmente rendendoli partecipi dell'operato

svolto in modo puntuale, perché il Sindacato è unione, condivisione, lavoro e formazione e tutto ciò passa attraverso la reale attività sindacale che si svolge all'interno delle Segreterie e sui posti di lavoro, non via cellulare o internet.

Concludendo, il Consiglio generale è stato per noi ulteriore conferma che siamo tanti, competenti, differenti e uniti allo stesso tempo e che in quello che facciamo ci mettiamo cuore e testa.

Giancarlo Barbano
Sebastiano Colucci
Carmine Uva

Sicilia

Violenza e abuso sulle donne... Parliamone!

Incontro seminariale con le volontarie del Telefono Rosa



Il Coordinamento Donne della Fit-Cisl Sicilia ha organizzato il 26 maggio un incontro seminariale dal titolo "Violenza e abuso sulle donne... Parliamone!", in collaborazione con le volontarie dell'associazione Telefono Rosa, per dare visibilità al tema della violenza sulle donne e per approfondire la conoscenza del lavoro e dell'impegno delle volontarie finalizzati a prevenirla.

Il Coordinamento intende proseguire e perseguire l'azione di informazione con la consapevolezza che favorire la conoscenza del ruolo sociale delle volontarie contribuisce a prevenire e contrastare la violenza sulle donne.

L'apertura dei lavori è stata caratterizzata dalla proiezione del video "Lella Orchestracchia", che ha illustrato come riconoscere la violenza e fermarla.

«Alla nostra associazione – hanno spiegato le esperte del Telefono Rosa Paola Matteucci e Antonella Faieta - non si rivolgono più solo donne con segni evidenti di violenza, ma spesso anche donne che vo-

gliono informarsi per riconoscere la violenza in tutti i suoi aspetti».

I dati Istat evidenziano che in Italia una donna su quattro subisce violenza: 3 milioni sono le aggressioni fisiche, 674mila quelle subite da madri fra le mura domestiche e nel 64,4% in presenza dei figli minori. Nel 28% dei casi la violenza avviene in famiglia, nel 16% per strada, nel 12,7% nei locali pubblici e circa nell'11% nei luoghi di lavoro.

«C'è ancora tanto da fare hanno proseguito le volontarie del Telefono Rosa - ma la base di partenza è la conoscenza del fenomeno, spesso ci sono donne che non sono in grado di riconoscere la violenza subita, come il caso di una signora che solo rivolgendosi alla nostra associazione si è resa conto di avere subito violenza dal proprio medico.

Serve dunque maggiore informazione ma anche formazione, come ad esempio fra gli operatori delle forze dell'ordine, per rafforzare la rete di tutela a favore delle vittime».

«Da qui parte l'impegno del sindacato – hanno dichiarato Concetta Arduino, Responsabile Coordinamento Donne Fit-Cisl Sicilia e Francesca Di Felice, Responsabile Coordinamento Donne Fit Cisl nazionale - Mesi fa abbiamo distribuito un questionario alle nostre lavoratrici che operano in settori particolari come quello dei trasporti. Ottenuti i dati, l'obiettivo sarà

quello di elaborare una piattaforma che contenga azioni per il contrasto del fenomeno, un documento che sarà condiviso con le altre organizzazioni sindacali.

Partire dalla conoscenza per diffondere la cultura del rispetto è il primo passo che ci vede impegnate ogni giorno».

«Approfondire il fenomeno e affrontarlo dal punto di vista legislativo e sociale è fondamentale – ha affermato Delia Altavilla, Responsabile Coordinamento Donne Usl Cisl Sicilia - e il compito del sindacato è quello di intervenire a fianco delle istituzioni e delle associazioni per la prevenzione, ma anche per aiutare le vittime nel mantenimento del posto di lavoro o nell'inserimento nel mondo del lavoro. Spesso proprio il lavoro diventa una fondamentale via di uscita da una vita contrassegnata da abusi e violenza».

All'incontro è intervenuta anche la Presidente dell'associazione "Le Onde" di Palermo, fornendo i dati sulla violenza in Sicilia.

Ha concluso i lavori il Segretario generale della Fit-Cisl Sicilia Amedeo Benigno, che ha dichiarato: «Serve una fitta rete di collaborazione fra sindacati, associazioni che si occupano del fenomeno della violenza nei luoghi di lavoro e istituzioni per tutelare le lavoratrici del settore trasporti. Il nostro impegno, da sempre va in questa direzione».

La presenza a questo seminario di numerose donne attiviste e non, provenienti dalle diverse città della regione, ha confermato che la strada intrapresa è quella giusta.

Concetta Arduino
Coordinatrice Donne
Fit-Cisl Sicilia

Toscana

Si faccia chiarezza sui progetti infrastrutturali di Firenze e della sua area industriale

In questi giorni sui mass-media locali e nazionali si da molto risalto al sistema tramviario di Firenze. L'inizio dei lavori della linea 2 - dalla Stazione di Firenze Santa Maria Novella fino a Piazza della Libertà, con proseguimento fino all'Aeroporto e a seguire fino a Sesto Fiorentino passando dalla nuova caserma scuola dei Carabinieri verso la stazione ferroviaria di Castello e attestandosi al Polo scientifico universitario -, contemporaneamente ai lavori della linea 3 che vanno dalla stazione di Firenze SMN in direzione di Careggi, passando da zona Statuto e piazza Dalmazia, una volta ultimati rivoluzioneranno la mobilità di tutto il comprensorio fiorentino con beneficio per gli abitanti della zona, ma anche per coloro che si riverseranno nel capoluogo toscano per turismo, per lavoro e via elencando.

Una notizia positiva viene dai recenti provvedimenti del Governo (decreto Sblocca Italia) dove sono stati previsti circa 100 milioni di euro per un ulteriore potenziamento del sistema tramviario, con la realizzazione anche della linea 4 tra la Stazione Leopolda/Le Piagge e proseguimento fino Campi Bisenzio.

La Fit-Cisl auspica che tutto proceda come stabilito, soprattutto nel rispetto dei tempi di consegna delle opere. È anche necessario, però, riportare all'attenzione le infrastrutture per il sottoattraversamento di Firenze dell'alta velocità ferroviaria, consentendo di liberare i binari di superficie per il trasporto regionale e quindi comple-

tare/integrare tutto il sistema ferroviario con la tramvia, che è parte integrante della mobilità dei cittadini. In questo sistema tramviario, proprio per servire tutta la piana di Firenze, era previsto fin dal 2010 come parte integrante degli accordi per il sottoattraversamento del nodo Firenze per l'AV, la realizzazione di una linea ferroviaria di collegamento tra Osmannoro e Campi Bisenzio con doppio binario, preve-



rendo tempi di realizzazione e costi dell'infrastruttura per circa 80 milioni di euro.

Detto questo, la cosa che ci salta agli occhi è che esiste una programmazione della tramvia linea 4 che arriva a Campi già finanziata, mentre, negli accordi di programma per il nodo di Firenze, il raddoppio ferroviario Osmannoro-Campi Bisenzio è ancora in alto mare; sembra che l'una sia in alternativa all'altra. Come Fit-Cisl quello che ci preme è proprio fare

chiarezza e capire se la realizzazione Osmannoro-Campi Bisenzio è ancora attuale, in quanto finalizzata a servire tutta l'area industriale. Infatti facciamo notare che sia la linea 2 che la 4 si muovono alla periferia dell'area industriale di Osmannoro senza nessuna penetrazione, penalizzando una zona a forte incremento di lavoratori per lo più che vengono dalle città vicine o dall'immediata periferia. Si possono fare tante scelte, come la realizzazione di tutte le opere sopra previste, oppure ipotizzare il prolungamento della linea 2 dal Polo Scientifico di Sesto in direzione le Piagge ricongiungendosi alla linea 3, ma quello che non possiamo fare è rimanere nel dubbio senza certezze della valorizzazione dell'area industriale.

Per questi motivi come Fit-Cisl vogliamo sollecitare le istituzioni, a partire dal Comune di Firenze ormai diventato Città metropolitana, e dalla Regione, perché devono fare chiarezza e soprattutto tenere presente la vocazione industriale e manifatturiera di tutta la zona, rilanciando lo sviluppo e l'occupazione, ripartendo dai servizi offerti ai cittadini lavoratori, riscoprendo che anche gli insediamenti industriali rappresentano un'opportunità di crescita di tutta la zona.

Stefano Boni
Segretario generale
Fit-Cisl Toscana

Veneto

Dal Coordinamento donne verso un "Coordinamento delle politiche di genere"

Il 27 maggio si è svolta presso la sede regionale della Cisl Veneto la riunione del Coordinamento donne Fit Veneto.

Ho voluto sperimentare l'allargamento della partecipazione alla riunione anche alla componente maschile, invitando i dirigenti sindacali, i delegati e gli operatori delle varie aree contrattuali. Ciò è stato possibile anche grazie alla collaborazione del Segretario del Presidio territoriale di Treviso/Belluno Nicola Toffoli, che ha accettato l'invito chiedendo di inserire all'ordine del giorno anche un suo intervento, nel quale ha dato la notizia che anche le centrali cooperative hanno aderito al contratto collettivo nazionale di lavoro della logistica, trasporto merci e spedizione e ha poi illustrato quanto il sindacato sta facendo per l'imminente rinnovo di questo stesso ccnl.

La riunione del Coordinamento donne è stata, quindi, l'occasione per poter presentare a un'insolita platea i lavori del Coordinamento stesso, con particolare riferimento alle politiche di genere e focalizzando l'attenzione sulla contrattazione aziendale e in particolare sugli istituti di welfare aziendale, così come illustrato nel corso dell'incontro seminariale del 23 e 24 marzo scorsi.

Interessante è stato il dibattito che ne è seguito; gli istituti presentati si sono rivelati molto importanti, soprattutto in questo periodo di crisi economica globale. Ma altrettanto determinanti sono state le cri-



ticità evidenziate dalla componente maschile, relativamente alla necessità di approfondire le tematiche fiscali e contributive connesse a tali istituti, considerandone sia gli aspetti positivi (maggiore convenienza economica) sia quelli meno positivi (mancanza di contribuzione).

È stato quindi proposto di proseguire nella strada della formazione, programmando un'ulteriore giornata di approfondimento dei temi affrontati, prevedendo la successiva predisposizione di una sorta di vademecum utilizzabile dai contrattualisti.

Ritengo che questo tema possa essere sviluppato all'interno dei percorsi formativi in via di predisposizione da parte della Federazione, all'interno dei quali la Responsabile del Coordinamento donne della Fit nazionale Francesca Di Felice ha proposto, nel corso del recente Consiglio generale, di inserire un modulo proprio sul welfare.

Penso pertanto che l'esperienza di coinvolgere i colleghi sindacalisti maschi ai lavori del Coordinamento donne sia risultata vincente. Le diversità tra uomini e donne sono da considerare una importantissima risorsa, perché diversa è la percezione dei problemi, così come la loro soluzione. Auspico quindi che la sinergia uomo-donna venga promossa a tutti i livelli, anche in vista dell'Assemblea delle donne, propeudica all'Assemblea organizzativa prevista per il mese di ottobre.

Ancora una volta si può affermare che il Coordinamento donne sta evolvendo sempre più verso un "Coordinamento delle politiche di genere".

*Laura Chioccarello
Responsabile Coordinamento Donne
Fit-Cisl Veneto*

Siamo pronti alla IV Rivoluzione industriale?

Si intitola "The digital transformation of industry" e circola da tempo negli incontri tra analisti, imprenditori, politici. È un rapporto firmato dallo studio di consulenza Roland Berger sulla rivoluzione industriale prossima ventura e commissionato dalla Confindustria tedesca.

In buona sostanza la manifattura mondiale, si dice nel rapporto, è alle prese con una nuova rivoluzione industriale: la rivoluzione delle fabbriche intelligenti, l'Industria 4.0. La totale digitalizzazione sarà il filo conduttore di questa nuova rivoluzione che sta già trasformando radicalmente il modo di fare industria in tutto il mondo e che si baserà su nove tecnologie chiave: cyber security, big data, cloud computing, realtà aumentata, robotica, prototipazione rapida, radio frequency identification and tracking, super connessione degli impianti e stampa tridimensionale.

L'Italia su alcune di queste tecnologie sconta gravi ritardi mentre su altre, per esempio la robotica, è già a buon punto. Le fabbriche "intelligenti" del futuro diventeranno simili a un social network: le macchine, la forza lavoro e le risorse produttive comunicheranno e interagiranno fra loro in maniera automatica e lo stesso avverrà a livello di settori a livello mondiale.

Alcuni grandi gruppi europei, fra cui Siemens, Rollys Royce, Dassault Systèmes e Bosch, stanno già investendo massicciamente in questa direzione così come gli esempi di medie aziende che hanno avviato investimenti in chiave Industria 4.0 sono in crescita.

Secondi i calcoli di Roland Berger l'Industria 4.0 richiederà 60 miliardi di euro di investimenti aggiuntivi in Europa ogni anno da oggi fino al 2030, potrà creare 500 miliardi di valore aggiunto manifatturiero e 6 milioni di posti di lavoro in tutto il continente. È la più grande sfida che il mondo industriale si trova a dover affrontare dalla III Rivoluzione industriale della fine anni Sessanta che introdusse l'elettronica e l'informatica nelle fabbriche.

Le potenzialità della IV Rivoluzione industriale sono enormi ma gli investimenti necessari non sono piccoli. Per raggiungere lo scopo è necessario investire nel Vecchio Continente 1.300 miliardi di euro nei prossimi 15 anni. Significa mettere sul piatto 90 miliardi di euro all'anno. Di questi la sola Germania conta di spenderne la metà. Berlino non vuole perdere il vantaggio accumulato proprio negli anni della crisi, quando gli altri paesi europei hanno ceduto terreno. In Gran Bretagna e in Francia la quota di valore attribuibile all'industria è scesa dal 15 all'11 per cento nel decennio che va dal 2001 al 2011. In Italia si è passati dal 20 al 16. L'unica a crescere è stata l'industria tedesca che nel 2001 rappresentava il 22 per cento del valore generato e nel 2011 è arrivata al 23. Il governo di Berlino ha istituito una commissione per studiare come investire al meglio i 45 miliardi annui necessari a compiere la nuova rivoluzione produttiva.

Questa volta anche l'Italia ha deciso di coordinare gli interventi di politica industriale. La quota italiana per partecipare da protagonista al tavolo di Industria 4.0 equivale a investimenti per un totale di 15

miliardi all'anno nei prossimi 15 anni. Una cifra cospicua ma non impossibile da trovare. La task force messa in piedi dai Ministri dell'Economia Pier Carlo Padoan e dello Sviluppo economico Federica Guidi, formata da sette esperti, dovrà fornire indicazioni e suggerimenti. Uno dei nodi da sciogliere è quello della convivenza tra industria digitale globale e salvaguardia del made in Italy. Non per una ragione nostalgica ma perché più aumenterà la globalizzazione della produzione, più i prodotti diventeranno impersonali, più il brand territoriale sarà decisivo.

Un secondo nodo da sciogliere è quello della quantità di intervento pubblico che è opportuno introdurre nel monte annuo dei 15 miliardi necessario a far partire la nuova rivoluzione industriale. Negli Stati Uniti nessuno immagina il ricorso a investimenti pubblici e l'attività della task force, analoga a quella istituita dal governo italiano, è coordinare gli interventi delle aziende private secondo precisi assi strategici. Differente è il caso tedesco dove la collaborazione tra pubblico e privato è una tradizione consolidata anche in campo industriale. L'Italia dovrà scegliere a quale dei due modelli ispirarsi. Lo studio di Roland Berger prevede che entro il 2030, con una percentuale del 20 per cento dell'attività industriale sul totale del valore aggiunto del Vecchio Continente, il numero di addetti dell'industria potrà salire dai 25 milioni del 2011 ai 31 della fine del prossimo decennio: sei milioni di posti di lavoro in più.

Geivù

Intervista all'On. Ivan Catalano

«Superiamo il regime concessorio nelle autostrade»

Ivan Catalano, lombardo, trentenne, è giovane deputato di Scelta Civica e Vicepresidente della IX Commissione Trasporti della Camera dei Deputati.

PRIVATIZZAZIONE DI FERROVIE DELLO STATO ITALIANE. Il Governo Renzi spinge fortemente per la quotazione in borsa del Gruppo e la vendita ai privati del 40% del pacchetto azionario. Sono già stati nominati gli advisor finanziario e legale del Ministero dell'Economia. Ora è stato scelto quello "industriale" delle stesse Fsi. Fra le varie formule (vendita di singoli asset previo spaccettamento o del gruppo nella sua interezza) quale è la più idonea? In ogni caso è realistico il termine temporale del 2015?

La mia posizione è semplice. La privatizzazione della holding, così come prevista, per me è un errore. Se si vuole procedere alla privatizzazione occorre preservare la rete gestita da Rete ferroviaria italiana, garantendone il pieno possesso e controllo pubblico, ovvero un controllo diretto del 100% delle quote.

La privatizzazione in atto non è in risposta né a una domanda del mercato né a una richiesta dell'Europa, è semplicemente una manovra per fare cassa.

Per tali ragioni io suggerisco tale operazione di scorporo dal gruppo prima della privatizzazione della holding. Questo passaggio ci porterebbe avanti rispetto poi alle tematiche che dovremo affrontare con il IV Pacchetto ferroviario.

IV PACCHETTO FERROVIARIO. A Expo 2015, l'Amministratore delegato di Fsi Michele Elia ha espresso il sostegno dell'azienda alla proposta del Parlamento europeo, che prevede la piena liberalizzazione di tutti i servizi dal 2019, con la clausola di reciprocità.

Questo modello sarebbe sufficientemente flessibile per adattarsi alle diverse realtà ferroviarie europee e favorirebbe anche



la tipologia italiana di percorso verso la privatizzazione del gruppo Fsi, con l'entrata in Borsa di una quota minoritaria entro il 2016. Si tratterebbe del primo caso di quotazione di un gruppo integrato. Tutto bene?

A mio avviso l'offerta in Borsa di una quota minoritaria del gruppo Fsi non è fatta per rispondere alle necessità del libero mercato né alle disposizioni che il Parlamento europeo sta discutendo con il IV Pacchetto ferroviario. L'"unbundling" è un tema

serio che non si affronta mettendo sul piatto una privatizzazione che serve solo a far cassa, per poi trovarci in futuro a dovervi porre rimedio.

Inoltre, io sono convinto che esiste un serio rischio di conflitto di interessi, nel caso le quote venissero acquistate da soggetti in concorrenza al gruppo Fsi sia per modalità di trasporto che nello stesso settore.

DIRETTIVA EUROPEA RECAST. Sempre a Expo 2015 Elia si è espresso positivamente sostenendo che si tratta di un testo legislativo che garantisce una solida base normativa comune in tutta Europa, chiarendo i ruoli dei governi, delle imprese ferroviarie, dei gestori dell'infrastruttura e degli organismi di regolazione nazionali.

Ciò consentirebbe la nascita di un unico mercato ferroviario europeo, davvero liberalizzato, che non ponga restrizioni all'accesso alle reti di ciascun Paese e che non sia "asimmetrico", rispettando i principi di reciprocità (impedendo alle imprese provenienti da mercati chiusi di competere in quelli liberalizzati). È così?

Se verrà rispettata la clausola chiesta dall' Italia, ovvero la reciprocità, allora potrà nascere un mercato libero in Europa. Ma per arrivare a questo, occorre garantire l'interoperabilità delle reti e dei servizi, garantire un unico standard europeo di omologazione del materiale rotabile e avere un coordinamento delle autorità di controllo.

AUTOSTRADALE. Raffaele Cantone, Presidente dell'Autorità Anticorruzione, ha bacchettato Governo e Parlamento contro l'articolo 5 del decreto Sblocca Italia che prevedrebbe una proroga quasi automatica delle concessioni a favore dei gestori, in violazione dei principi di concorrenza ed economicità. Come andrebbe regolata la materia?

Io sono convinto che occorre superare il regime concessorio. Cantone ha ragione nella sua analisi, già esposta in Commissione Ambiente durante l'indagine conoscitiva sulle concessioni autostradali. Anch'io ritengo che, allo stato, l' Italia stia incorrendo nella violazione di norme europee. Va migliorato, inoltre, anche l'aspetto delle manutenzioni che non può essere affidato solo a valutazioni del concessionario, ma deve essere monitorato e indirizzato anche dal Ministero dei Trasporti.

RIFORMA DELLA PORTUALITA'. Il Ministro dei Trasporti Graziano Delrio starebbe per presentare in Consiglio dei Ministri un testo completamente innovativo. Oltre al tema preliminare sulla natura giuridica delle autorità portuali (ente pubblico o spa), non meno importanti sono gli eventuali "accorpamenti" (da 24 a 14 o addirittura a 8), l'autonomia finanziaria e il destino

delle compagnie di lavoro portuale ex art.17 della Legge 84/94. Il cosiddetto cluster marittimo è preoccupatissimo.

Il sistema portuale deve cambiare. Non è più sostenibile avere 24 autorità portuali.

Occorre razionalizzarle e accorparle se necessario. La natura giuridica può anche mutare e divenire di natura privatistica, l'importante è puntare all'efficienza del sistema più che al mantenimento di privilegi.

Occorre che il sistema logistico italiano sia integrato, efficiente e razionalizzato. Non possiamo permetterci più investimenti non necessari generati da programmazioni autonome e non complementari.

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?

L'Autorità si è insediata da poco, ma già sta effettuando le indagini che porteranno a conclusioni davvero interessanti. Il suo ruolo deve essere più incisivo e, a mio avviso, occorre assegnare anche quelle competenze marginali che sono rimaste in capo ad altre Autorità, sempre in materia di trasporti, per poter così rendere l'opera dell'Art completa ed efficace. Il lavoro lo valuterò quando cominceranno ad arrivare le prime decisioni e i primi rapporti.

DELOCALIZZAZIONE DI COSTA CROCIERE. Giovanni Luciano, Segretario generale della Fit-Cisl ha denunciato come l'assurdo sradicamento di Costa Crociere verso Amburgo sia un durissimo colpo a tutto il cluster marittimo italiano. Il Ceo Thomas Thamm ha trovato un facile pretesto nel caso dell'incidente della nave Concordia. Riuscirà il Ministro Delrio a trovare una soluzione?

Credo che in queste situazioni si travisi il ruolo del Ministro. Io credo che lo Stato italiano non debba fare politiche di favore per una specifica azienda, ma debba concentrarsi su provvedimenti che fanno bene alla società in generale. Il Ministero potrà aprire un tavolo di moderazione e di mediazione, ma non credo che debba avere un ruolo più incisivo.

Se si vogliono tenere in Italia gli investimenti, occorre fare come fanno gli altri Paesi, ovvero offrire alle aziende una fiscalità meno opprimente e un mercato con regole snelle ma certe e ineludibili.

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.

Aggrapparsi a un Filo per uscire dall'isolamento

C'è un'associazione che segue ogni anno 750 sordociechi e pluriminorati psico-sensoriali e lo fa grazie al contributo di oltre 500 dipendenti e più di 600 volontari. È la **Lega del Filo d'Oro**, nata nel 1964 su impulso di Sabrina Santilli, sordocieca abruzzese, e don **Dino Marabini**, sacerdote di Osimo (Ancona), dove la "Lega" ha tuttora la sede centrale.

«Abbiamo tantissime richieste di aiuto da parte di tante famiglie e cerchiamo di fare sempre di più. Abbiamo stimato che in Italia le persone con queste minorazioni sono qualche decina di migliaia, ma per conoscere il numero esatto l'Istat ha condotto un'indagine su nostra richiesta e presto presenteremo il risultato», spiega il dottor Rossano Bartoli, Segretario generale dell'associazione.

Come vivono il vostro aiuto i vostri "ospiti"? E le loro famiglie?

Qui dobbiamo fare una distinzione tra chi nasce e chi diventa sordocieco. Nel primo caso le condizioni sono veramente molto difficili, perché queste disabilità si accompagnano a danni cerebrali gravi: ritardo mentale e seri problemi motori. In questo caso è la famiglia che trova un ambiente che la capisce e dà indicazioni concrete su come migliorare le condizioni del proprio caro e quindi dà una prospettiva diversa della vita. Le famiglie non si sentono più abbandonate e lavorano sulle potenzialità che ha il figlio e che può sviluppare.

Per la famiglia, poi, il problema diventa "cosa succederà dopo di noi", ma questo riguarda tutte le persone con disabilità, per cui occorrerebbero molte più risorse.



Foto: Nicolas Tarantino

A questo proposito è in discussione in questi giorni una proposta di legge alla Camera dei Deputati.

Se invece prendiamo una persona che diventa minorata, la Lega la aiuta a ritrovare una capacità di vivere e comunicare, a tornare autonoma, a riassaporare il gusto della vita.

Quali sono le vostre principali attività?

Innanzitutto continuare a portare la nostra esperienza nelle regioni in cui non siamo ancora presenti.

Poi stiamo consolidando l'attività nei centri residenziali: oggi tutti i posti letto sono occupati e ci sono persone in lista d'attesa. Naturalmente le famiglie ci chiedono di fare di più e nelle Marche stiamo costruendo la nuova sede centrale, più moderna e grande: ci consentirà di aumentare la nostra capacità operativa, diminuendo le liste d'attesa sia per quanto

riguarda il ricovero nel centro diagnostico, che è la nostra porta d'ingresso, sia per i trattamenti di breve durata, che consentono alle famiglie di avere un aggiornamento sui programmi per i loro figli, che poi sono portati avanti nei territori di provenienza.

Come vi finanziate?

I finanziamenti pubblici sono insufficienti e sono solo una parte delle risorse, per cui da sempre la lega è attiva nella raccolta fondi. A questo proposito invito chi volesse aiutarci a consultare il nostro sito www.legadelfilodoro.it. Tenga conto che per ogni persona assistita nelle strutture residenziali mettiamo in campo da due a 2,5 dipendenti: educatori, infermieri, psicologi, assistenti sociali, medici, fisioterapisti. Accanto a loro ci sono i volontari, anch'essi formati e aggiornati costantemente.

Nonostante i passi avanti fatti, i disabili e i malati gravi sono ancora molto emarginati. Perché? Come si possono cambiare le cose?

Noi lavoriamo per cambiare questo, abbiamo dimostrato in cinquant'anni che non esistono persone irrecuperabili: anche le persone con gravi minorazioni possono e debbono vivere una vita dignitosa, ma vanno aiutati con personale preparato, strutture e strumentazioni adeguate.

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, guardiana, 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)

Proteggi Casa e Salute con Inat
e le vacanze diventano
spensierate.



LE POLIZZE INFORTUNI

Polizza Infortuni DIPENDENTE

n. Polizza 364/00000003

Dipendente *LIGHT* La formula "leggera"

per i nuovi assicurati e integrativa alla polizza

Infortuni base n. 364/00000003

Polizza Infortuni FAMILIARI

€ 27,00 Premio assicurativo mensile

LA POLIZZA ABITAZIONE

La protezione completa del tuo mondo

per la serenità tua e di tutta la famiglia.

inat agenzia speciale
FL



ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

Largo Salinari, 18
00142 Roma
info@inat.it
www.inat.it

Ufficio Sinistri:
Tel 06.51574.1
F.S. 970.65130
Fax F.S. 970.65104

Assistenza clienti:
Tel. 06.51574.1
F.S. 970.65105
Fax 06.5137841