

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

# La VOCE dei Trasporti 7

Luglio 2015

LXV anno dalla fondazione



**FIT-CISL**

FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

Foto di Frank Andiver

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

# La tua polizza auto in scadenza... ... in comode rate mensili



*Facile e vantaggioso,  
chiedi al tuo Agente.*

## Finisce l'era dei pagamenti in contanti! Scegli Carta HDI.

⇒ *Comoda*

Rimborso mensile  
senza anticipo

⇒ *Sicura*

Utilizzo riservato al  
solo pagamento delle  
polizze HDI  
Assicurazioni su  
circuito privato

⇒ *Ricca di vantaggi*

Per tutto il corrente  
anno tutti i clienti HDI  
beneficiano di  
condizioni  
promozionali riservate

⇒ *Accessibile*

È sufficiente  
presentare in Agenzia  
il documento di  
identità, il codice  
fiscale, l'IBAN e la  
busta paga (o altro  
documento di  
reddito)

⇒ *Affidabile*

Ottima assistenza  
del partner Agos  
Ducato

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Per le informazioni precontrattuali e per conoscere le condizioni economiche dell'offerta si rinvia al documento "Informazioni europee di base sul credito dei consumatori" (SECCI) che potrà essere richiesto sul punto vendita unitamente a copia del testo contrattuale. La carta è emessa salvo approvazione Agos Ducato. HDI opera quale intermediario del credito NON in esclusiva.

Carta HDI viene emessa da





# Sommario

## Editoriale

- 2** Sarebbe bello un po' di traffico sulla via di Damasco

## Attualità

- 6** Bene la riforma dei porti, ma vogliamo risposte sul lavoro  
**8** I marittimi hanno il loro primo ccnl: vediamo cosa contiene

## Mobilità ferroviaria

- 10** Rfi: un grande accordo per il rilancio e 500 assunzioni  
**12** Recast ferroviario: chi la vuol cotta e chi la vuol cruda...  
**14** Il grande potenziale di Italferr

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

**N. 7 Luglio 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 18/07/2015

Finito di stampare nel mese di Luglio 2015

Tiratura: 28.000 copie

- 15** Ansf: ecco cosa sta cambiando

- 16** Ferservizi, ecco cosa comporta la seconda fase della riorganizzazione

- 17** Ferservizi e la seconda fase della riorganizzazione

## Piattaforme contrattuali

- 18** A breve il primo incontro sindacati-azienda per il rinnovo del ccnl

- 20** Il ccnl dell'autonoleggio sarà strumento di rilancio del settore

- 21** Ecco cosa si aspettano i lavoratori dal nuovo ccnl delle autoscuole

- 22** Quali obiettivi per il nuovo ccnl delle autostrade?

- 24** Punto per punto la piattaforma della logistica, merci e spedizione appena approvata dai lavoratori

- 26** Lavoriamo per un ccnl che sia baluardo contro il liberismo

## Politiche sociali

- 28** Cosa vuol dire salvare in mare

- 30** Il Jobs Act e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

## Volontariato

- 33** Ri-conoscere la strada

- 35** Il futuro: un caffè e un paio di scarpe

## International

- 37** Economia circolare: cos'è?

- 39** In Europa i ferrovieri forzati a viaggiare sul binario "illegale"

- 42** Le principali società di handling europee sotto la lente dell'Etf

- 44** Ecco come cambia l'azione dell'Etf per affrontare i nodi del trasporto ferroviario

## Regioni

- 46** Puglia-Basilicata, Toscana

## Opinioni & Colloqui

- 48** La crisi ha rafforzato la presenza all'estero delle nostre imprese

- 49** Intervista al Sen. Lodovico Sonego

## Intorno a noi

- 51** In viaggio con l'Unitalsi nessuno resta indietro

# Sarebbe bello un po' di traffico sulla via di Damasco

## Europa e Grexit

Quando questo numero arriverà nelle vostre case sarà passato molto tempo dal risultato del referendum in Grecia e dagli sviluppi successivi, per molti versi impreveduti e sorprendenti. Non ne parliamo, quindi, a titolo di cronaca ma esclusivamente in termini di riflessione su quale Europa stiamo vivendo, su quale Europa vorremmo vivere e sugli sviluppi che ci saranno dopo l'inedita vicenda greca. Certamente non possiamo pensare che quella di oggi sia l'Europa che immaginavano i padri fondatori all'origine. Non possiamo certo pensare che l'abbiano immaginata così arcigna, anzi matrigna. Certamente non l'hanno pensata basata solo sui soldi.

Detto questo è evidente anche che i vincoli per essere e restare all'interno del sistema della moneta unica non possono neanche essere bypassati da referendum autoreferenziali. Questi ultimi possono evocare, a sproposito, immagini romantiche o addirittura epiche ma poi, come si è visto, lasciano il passo alla dura realtà. Noi siamo tra quelli che credono fermamente che sia sbagliato tornare alla dracma o alla lira, gli stessi greci non lo vogliono, nonostante tutto quello che hanno passato e passeranno. Però occorre che l'Europa avanzi fortemente rispetto ad upgrading ineludibili se si vuole che diventi l'Europa dei popoli. Non solo moneta comune, ma politiche fiscali ed economiche comuni. Cessioni di sovranità degli Stati nazionali verso uno Federale, bond europei, una banca centrale che lo diventi veramente e, soprattutto, un allentamento ai rigidi vincoli che ci stanno soffocando con l'austerità. Almeno che gli investimenti non siano considerati spesa!

La Germania ha per natura insita la tentazione all'egemonia. La storia degli ultimi cento anni l'ha vista provare con due guerre mondiali ad affermarsi uber alles. Sopra gli altri. Adesso sta dando proprio la sensazione che, dopo settanta anni di pace, ci stia riuscendo tenendo fortemente in mano il pallino delle politiche comunitarie. Sta vincendo la guerra di egemonia tramite l'economia, senza azioni belliche. Non lo fa a caso. Dal 1989 in poi ha passato momenti durissimi e i tedeschi del ricco ovest hanno dovuto ricominciare daccapo per ammortizzare la drammatica situazione economica portata in dote da quelli del disastro est di orbita sovietica. Hanno passato anni durissimi ma poi sono tornati al vertice economico, tecnologico, della ricerca, dell'innovazione. Senza regali. Arbeit, lavoro, è il dogma che seguono i tedeschi. Speriamo che le notizie delle ore nel quale si



scrivono queste righe evolvano positivamente per il popolo greco in modo da avere un periodo, tutti in Europa, che spenga gli altoparlanti di populisti e xenofobi che sempre più si stanno agitando un po' ovunque. Non serve agli europei, soprattutto non serve alle prossime generazioni, che meritano una situazione diversa da quella che i giovani di oggi hanno avuto in "regalo" dalle classi dirigenti precedenti. Per questo serve tanto investire, non solo economicamente ma con una visione di ampio respiro politico sul futuro.

## Piano logistica e portualità/quali investimenti/ruolo rfi e anas/trenitalia cargo

Fatte le debite proporzioni un grande investimento e una visione di futuro, sembrano essere anche le caratteristiche delle linee di

Piano della portualità e della logistica, che il Ministro dei trasporti ha portato all'approvazione del Consiglio dei Ministri all'inizio di luglio. Questo piano contiene tante cose, come stiamo dicendo da tempo, mettendo in guardia sulle regole per il lavoro nei porti, che possono vera-

nance del sistema necessita di una profonda revisione se lo si vuole più efficiente. Le condizioni perché possa succedere sono contenute nel Piano, ma soprattutto serve che le opere di collegamento ferroviarie e viarie ai porti, che necessitano di investimenti e di progetti

Quando Delrio ci ha illustrato le principali coordinate del Piano, come sopra elencato sinteticamente, abbiamo posto come Fit Cisl la questione degli investimenti per le opere di collegamento. Delrio ci ha informato di grandi impulsi ad Anas e Rfi per gli investimenti di collegamento agli scali por-



mente dare un cambio di passo se si concretizzano le azioni che pone. Innanzitutto risolvendo il problema tra dragaggio e legislazione ambientale. Porti efficienti o ben collegati con l'entroterra sarebbero inutili senza pescaggi utili a scalare le navi, essenzialmente portacontainer, che essendo sempre più grandi hanno necessità di profondità di bacino adeguate. Lo snellimento delle operazioni doganali e burocratiche è un'altra delle cose che da anni si invoca ma che è al palo. Forse è la volta buona. Le regole sulle concessioni portuali hanno bisogno di una revisione e la gover-

realizzati, siano effettivamente cantierate e realizzate. Un sistema integrato di portualità e logistica sul quale poggiare l'intero sistema dei trasporti di una penisola al centro del Mediterraneo sarebbe possibile, così.

### Delrio

Di questo, ma non solo di questo abbiamo parlato con il Ministro Delrio nel corso del primo incontro che, finalmente, siamo riusciti a produrre dopo tre mesi dal suo subentro al Ministro Lupi.

tuali e in più ha descritto anche altri interventi su linee ferroviarie per dare spinta al trasporto delle merci da e per i porti via treno. A quel punto non abbiamo potuto esimerci dal mettere in evidenza la grande discrasia tra le intenzioni del Governo e la reale situazione secondo le aziende del Gruppo Fs. Verificheremo se Rfi effettivamente cambierà il suo piano d'impresa rispetto a quanto illustrato dal Ministro, ma certamente contesteremo a Trenitalia la sua impostazione rispetto al costituendo Polo Logistico delle merci che, in sostanza, per come ci è stato illustrato, vede un ul-



teriore ridimensionamento del trasporto delle merci da parte del Gruppo Fs. La forza di essere Federazione unica dei trasporti è anche questa. Poter parlare ai Governi e alle aziende in modo univoco avendo una visione d'insieme delle cose perché siamo protagonisti su tutti i tavoli dei trasporti, sia istituzionali sia aziendali.

In questo senso una delle cose più impegnative che dovremo affrontare prestissimo riguarda le privatizzazioni di Fs e di Enav. Ovviamente le dimensioni delle due aziende sono differenti così come le carat-

teristiche delle stesse. Il rischio, per entrambe è forte se le privatizzazioni saranno fatte male. Per esempio se si pensa di privatizzare solo i pezzi profittevoli del Gruppo Fs, facile capire quali, lasciando il resto sulle spalle dello Stato, sarà una privatizzazione fatta malissimo. Non potremo essere d'accordo ovviamente. Lo abbiamo detto chiaro al Ministro e lo dovremo dire ancora più forte nel prossimo futuro. Così come anche per Enav occorrerà stare molto attenti ad evitare percorsi analoghi di dispersione dell'enorme capitale di innovazione e know-how che negli ultimi

anni l'azienda era riuscita a rimettere insieme dopo una fase disastrosa precedente.

In entrambi i casi porremo con chiarezza l'opzione della partecipazione dei lavoratori all'azionariato.

Un altro tema affrontato nella discussione col Ministro è stato quello della ennesima riforma del trasporto pubblico locale ancora in gestazione dal Governo.

In attesa che ci vengano presentate le linee guida, ribadendo le nostre proposte sulla riforma industriale del settore del trasporto pubblico locale, abbiamo anche posto il problema del contratto degli autoferrotranvieri che è bloccato da otto anni, come problema strutturale, tra gli altri, di un settore che è in implosione ma che meriterebbe di essere invece di traino. E' innegabile, tra l'altro, che il trasporto pubblico locale è un pezzo di welfare del Paese che andrebbe rilanciato, non lasciato a se stesso.

Detto ciò va riconosciuto che le parti sociali, ovviamente Asstra e Anav, stanno distruggendo l'idea stessa che ci possa essere ancora un contratto nazionale del settore. E' un caso sui generis dell'intero panorama contrattuale italiano. Un settore dove, nelle società pubbliche, i contratti aziendali hanno drenato praticamente tutte le risorse disponibili, in una fase di riduzione fatta con tagli lineari, lasciando pochissimi margini di manovra al rinnovo.

A questo punto il problema ha assunto i contorni di un grande snodo politico. Una categoria come quella dei lavoratori del tpl non può non avere il rinnovo del contratto in eterno.

Tra l'altro le associazioni datoriali che non lo rinnovano cominciano ad avere grandi problemi di rappresentanza. Infatti, con il trasferimento in Agens di moltissime aziende che si sono sommate a quelle di proprietà del Gruppo Fs, ad oggi più di 23.000 lavoratori sono in aziende che non sono più associate ad Anav e Asstra. Rap-

presenta più Agens che Anav ormai.

La cosa normale sarebbe vedere le tre associazioni insieme al tavolo ma la guerra di religione di Asstra e Anav impedisce che ciò accada. Agens ha già messo nero su bianco che non riconoscerà quanto patuito nel contratto se fatto senza di loro. Asstra e Anav non vogliono Agens al tavolo. Si sta profilando, quindi, una situazione inedita che vedrà il fronte sindacale impegnato ancor di più che in un semplice rinnovo. Tra l'altro Agens tiene ancora fermo il tavolo del rinnovo delle Attività Ferroviarie.

### **Marittimi e trasporto aereo semplificazioni contrattuali importanti**

In altri settori dei trasporti siamo riusciti, invece, a mettere a segno due colpi importanti per le semplificazioni contrattuali. Con la firma del Contratto unico dei marittimi abbiamo bissato quanto già realizzato nel trasporto aereo. Due ambiti ove la pluralità di contratti nazionali è stata ricondotta a contenitori unici. Un bel risultato per una Federazione come la nostra che ha persino negli scopi del suo Statuto l'obiettivo della riduzione del numero dei Ccnl. Tra l'altro i marittimi aspettavano da quasi cinque anni il loro rinnovo. Su questa strada dovremo continuare.

Così come occorrerà rispedire al mittente la spinta centrifuga che sta venendo da alcune controparti datoriali che vorrebbero rompere l'unità contrattuale nel merci e logistica. Occorrerà vedere, dopo l'avvio del rinnovo del contratto dell'Anas, sbloccato finalmente dalle note vicende che hanno interessato il pubblico impiego, come riannodare i fili in prospettiva per il contratto unico della Viabilità e continuare ad avvicinare i due dei servizi ambientali. Resta la grande incompiuta, il contratto unico della mobilità che tanto Asstra e Anav hanno combattuto e che hanno ridotto allo stillicidio che sappiamo per i soli autoferrotranvieri. Una grave responsabilità per loro. Storica colpa che come associazioni stanno già pagando in termini di credibilità, non solo con i sindacati.

Speriamo che possano cadere sulla via di Damasco e smentirci con i fatti chiudendo in fretta un rinnovo che faccia ripartire presto un processo di avvicinamento. La speranza, si sa, è l'ultima a morire. Noi spingeremo in tal senso.

Tra l'altro tutti questi aspetti contrattuali si svolgono in un clima di rinnovo del modello contrattuale ormai scaduto, dove le divergenze di opinione tra noi della Cisl e gli altri sindacati riemergono fortemente. Siamo in una stagione dove c'è la stagnazione economica quando non la deflazione. Servono certamente i contratti nazionali, ci mancherebbe, ma è evidente che gli scambi non possono avvenire se non in minima parte a livello di Ccnl. Non c'è inflazione programmata o Ipca che tenga quando l'inflazione è zero.

Si è già sviluppata una certa dialettica tra Confindustria e fronte sindacale non compatto.

Ma i nostri compagni di viaggio dovrebbero aver chiaro che o le parti sociali, velocemente, si autoregolano su questo aspetto, come già fatto per quello della rappresentanza, o il rischio di legiferazione del Parlamento su entrata a gamba tesa del Governo è fortissimo.

Noi non siamo quelli che si consolano dicendo che qualcun altro ha fatto la legge pur di non assumersi responsabilità. Speriamo, anche qui, che la via di Damasco si affolli presto.

### **A settembre il consiglio generale per convocare la nostra assemblea dopo il cinema Adriano**

Tra l'altro con Filt e Uiltrasporti abbiamo, finalmente, sottoscritto un Regolamento per il recepimento del Testo Unico sulla rappresentanza e rappresentatività che sottoporremo anche alle parti datoriali. Si tratta di un passo avanti di rilevanza politica ampia in un settore ove la frammentazione della rappresentanza è molto elevata. Il prossimo passo sarà quello di ottenere dalle aziende del nostro com-

parto la comunicazione all'Inps degli iscritti ai sindacati. Avremo così la possibilità di effettuare le misurazioni previste dal Testo Unico per sapere veramente chi rappresenta e chi no. Gli aspetti legati alla semplificazione/nuovo modello contrattuale e quelli della rappresentanza sono, tra gli altri, elementi di discussione presenti nel documento, che abbiamo approvato nel Consiglio Generale della Cisl di metà luglio nel Cinema Adriano di Roma, per la prossima conferenza programmatica e organizzativa dal titolo emblematico "analisi e proposte per un sindacato all'altezza delle sfide del XXI secolo".

In quel luogo è nata la Cisl sessantacinque anni fa. Il luogo fortemente simbolico sta a testimoniare quanto possa essere ritenuta ampia e inderogabile l'esigenza di adattare la nostra organizzazione alla società del XXI secolo, appunto. E qui si potrebbero aprire pagine e pagine di approfondimento su questo tema. I lettori di questi editoriali sanno come la penso sulla necessità inderogabile di cambiare il sindacato aprendolo di più a chi di sindacato non sa nulla, ne ha una visione distorta o, semplicemente, non può iscriversi solo perché, banalmente, non trova lavoro, e sono troppi. Ma non vi annoierò in questa occasione su questo. Ne discuteremo molto nei prossimi mesi, nella Cisl, nella Fit Cisl e nella Cisl Reti. La Cisl terrà la sua assemblea a Riccione a metà novembre, noi della Fit la prima settimana di novembre.

Dagli inizi di settembre fino all'assemblea organizzativa nazionale la Fit Cisl avrà modo di discutere in tutte le regioni sul suo "tagliando". Semplicemente per consolidare le cose che hanno funzionato dal Congresso del 2013 ad oggi e migliorare o cambiare quelle che non hanno risposto alle aspettative. Ovviamente la Fit Cisl sarà impegnata a tutti i livelli nella discussione confederale e in un rinnovato impegno sulla costruzione di Cisl Reti. Molto impegno ci attende, dai delegati al sottoscritto e quindi buon lavoro a tutti noi.

## Portualità

# Bene la riforma dei porti ma vogliamo risposte sul lavoro

*Ugo Milone, Coordinatore nazionale Fit, analizza il Piano strategico nazionale della portualità e della logistica appena approvato dal governo e avanza le proposte della Federazione*

La Fit-Cisl guarda con favore alla previsione di dotare il Paese di un Piano strategico nazionale della portualità e della logistica.

Occorre una strategia di respiro nazionale che compia scelte precise in materia di pianificazione e di programmazione degli investimenti e, per fare questo, il governo centrale deve recuperare la sua funzione di indirizzo. Troppo spesso si è visto fare scelte di singoli porti uno contro l'altro; i soldi pubblici sono pochi e vanno indirizzati in progetti validi e sostenibili, quindi è bene riportare al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti il coordinamento e l'autorizzazione degli investimenti delle singole authority, in modo che rispondano a un disegno unitario nazionale.

Il Piano di sviluppo del settore, approvato venerdì 3 luglio, va in questa direzione concentrando i massimi sforzi in una nuova governance, semplificando e sburocratizzando diversi processi che rendono oggi i nostri scali poco attrattivi. L'obiettivo è di integrare la rete logistica italiana connettendo al meglio i porti con i sistemi di trasporto ferroviario, stradale, con le piattaforme logistiche (interporti) e con i distretti industriali, intervenendo su ritardi, disorganizzazioni e inefficienze dell'organizzazione attuale, inefficienze che il Ministro Delrio ha quantificato in una perdita di 50 miliardi di euro l'anno per l'intero sistema logistico. Quindi la mission di questo piano è quella di recuperare parte di questi sprechi, mettendo a sistema l'intera filiera logistica.

Per arrivare a tutto questo, il governo ha pensato di creare un modello di governance che veda dei nuovi soggetti a gestire questi processi, coordinati da una "cabina di regia" che si insedierà presso il Ministero dei Trasporti. Le 24 autorità portuali esistenti dovranno lasciare spazio alle costituente autorità di sistema portuale (Adsp) che, da quanto si legge nel piano, non dovranno essere un numero maggiore dei porti core e quindi quattordici. Nel testo che era stato portato in discussione nel Consiglio dei Ministri, la previsione era di costituirne tredici di cui una non era ricadente tra i porti core, quale Civitavecchia. Successivamente alla discussione in Cdm il testo definitivo è stato licenziato con una frase più generica che prevede un tetto massimo, cioè quattor-



dici, ma senza specificare quali saranno gli accorpamenti tra le varie autorità attuali.

Come Fit-Cisl non ci ha mai appassionato e non ci appassiona sapere il numero delle Adsp che verranno costituite; non andremo dietro ai diversi "campanilismi" che si sono creati ognuno per di-



fendere la propria autonomia (orticello). Diversamente ci interessa, e molto, sapere che fine faranno i dipendenti delle autorità portuali, in che maniera verranno utilizzati, in che modo si potranno armonizzare le diverse organizzazioni di lavoro ed economiche tra le varie autorità che saranno accorpate. Su questo aspetto siamo attenti e pronti al confronto a partire dalla convocazione che il Ministro ha fatto ai Segretari generali delle Federazioni dei trasporti per il 15 luglio.

Uno degli aspetti molto positivi che il governo ha affrontato e tradotto nel Piano è sicuramente la semplificazione amministrativa che si baserà su due nuove istituzioni. La prima è uno sportello amministrativo unico, cui faranno capo i procedimenti ordinari, la seconda sarà lo sportello unico dei controlli, che sarà gestito dall'Agenzia delle dogane.

Altro aspetto positivo è il ruolo e la potenzialità della portualità nazionale, con riguardo al Mediterraneo, partendo dalla valorizzazione del sistema portuale e logistico per lo sviluppo e la coesione del Mezzogiorno. Il Pon infrastrutture 2014-2020 (fondi strutturali Europei) che il Mit ha inviato a Bruxelles sembrerebbe essere stato valutato in maniera positiva, finanziando 700 milioni di euro che si vanno ad aggiungere a 300 mln già disponibili. In più, nei piani strategici di Rfi e di Anas ci sono indicazioni per realizzare prioritariamente infrastrutture ferroviarie e stradali di collegamento fra i porti e i siti produttivi.

L'attenzione alla dimensione ambientale è un altro aspetto molto importante per far sì che i fondali dei nostri porti possano essere dragati: ad oggi è quasi impossibile, specialmente per i porti di interesse nazionale (Sin). Anche la volontà di trasformare i nostri scali in green ports, adeguando le banchine e valorizzando l'efficienza energetica, è da ritenersi positivo.

Purtroppo non sono tutte positive o quantomeno non chiare le cose che il piano cerca di riformare rispetto alla legge

84/94, che attualmente regola il sistema portuale. Rimaniamo molto preoccupati su alcune azioni e obiettivi che si vogliono perseguire e più specificatamente il capitolo sul lavoro. Da quanto scritto nel Piano, non si capisce in maniera chiara quali sono gli obiettivi che vogliono raggiungere, lasciando intendere che le nuove Adsp potranno gestire gli organici a livello territoriale, presupponendo di creare modelli diversi e adattabili alle esigenze di ogni singolo distretto. Il fattore lavoro non può essere affrontato in questo modo e senza un confronto serio nel merito con le parti sindacali: c'è la necessità di discutere del capitale umano, della formazione e della professionalità, nonché del contratto di lavoro di categoria, come base da cui partire e da valorizzare. Non si può pensare che la libera concorrenza debba essere garantita riducendo i diritti o tagliando il salario dei lavoratori, guardando per quanto riguarda i costi ai competitor del sud del Mediterraneo, mentre gli obiettivi da raggiungere sono quelli di metterci in competizione con i porti del nord Europa per guadagnare fette di mercato.

Quale strumento legislativo verrà utilizzato per trasformare i propositi del Piano in legge rimane un mistero. Il Piano adesso è al vaglio delle Commissioni di Camera e Senato, ma una volta che si sono espresse, l'esecutivo cosa farà? C'è chi dice che verranno spacchettati i vari provvedimenti e inseriti all'interno delle varie riforme che il governo ha in atto; un esempio può essere la riforma della pubblica amministrazione nella quale potrebbe ricadere tutto il pezzo sulla governance. Questo modo di fare dividendo i vari pezzi non ci piace; sarebbe opportuno che si utilizzasse uno strumento unico sul quale si possa aprire un confronto per il tramite di audizioni ed emendamenti da poter proporre.

Quindi riteniamo indispensabile che si continui a lavorare in maniera tecnica sui temi sensibili come quelli del lavoro nell'impresa, creando i presupposti per una politica industriale della logistica e non

solo infrastrutturale. Per i lavoratori portuali, andrebbe perseguito il modello di relazioni industriali che si è costruito a Genova fra imprese e parti sociali sotto la regia della locale autorità portuale e che ha consentito al porto di ottenere ottimi risultati.

Occorre anche risolvere una volta per tutte l'equivoco nel quale i dipendenti delle autorità continuano a trovarsi, superando per loro i vincoli e le regole assoggettabili ai pubblici dipendenti, affermando la loro specificità del rapporto di lavoro di natura privatistica, come nell'impresa.

Una volta per tutte è necessario centralizzare le scelte di investimento e dotarsi di uno strumento di pianificazione in grado di effettuare anche una verifica sistematica dello stato di attuazione degli impegni presi dai concessionari (piani di Impresa).

Inoltre bisogna bloccare ogni forma di duplicazione di infrastrutture, concentrando gli investimenti pubblici in quelle realtà che meglio possono rispondere alle esigenze del mercato, valorizzando quei privati che hanno già fatto bene e che hanno segnato un percorso.

Poi occorre far sì che il gruppo Ferrovie dello Stato Italiane elabori in tempi brevisimi una risposta organica di riassetto del traffico ferroviario dando, attraverso Rete ferroviaria italiana, priorità a quegli interventi infrastrutturali a servizio dei porti.

Infine chiediamo di unificare le prestazioni di lavoro in termini di orario del personale addetto ai presidi dello Stato nei porti e la realizzazione di uno sportello unico per tutti gli adempimenti amministrativi e fiscali.

## Trasporto marittimo

# I marittimi hanno il loro primo ccnl: vediamo cosa contiene

*Il Coordinatore nazionale Fit Giovanni Olivieri spiega i contenuti e il valore del contratto appena firmato, che si può leggere integralmente sul sito [Fitsisl.org](http://Fitsisl.org)*

Il 1 luglio, dopo circa quattro anni e mezzo di trattative, è stato finalmente rinnovato con Confitarma il contratto collettivo nazionale di lavoro che sostituisce i tredici contratti che coprivano l'area contrattuale marittima.

Erano presenti per Confitarma Tommaso Pacchelli, Giuseppe Lombardi, Leonardo Piliago e per Assorimorchiatori Alberto Delle Piane e Paolo Berardi. La Federimorchiatori era invece rappresentata da Stefania Visco, Gianni Andrea de Domenico e Roberto Tranquilli, mentre Fedarlinea era rappresentata da Michele Ruggieri e Genaro Carlo Cotella, con la partecipazione di una rappresentanza delle aziende associate.

Per le Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali erano presenti per la Fit-Cisl Giovanni Luciano e Giovanni Olivieri, per la Filt-Cgil Franco Nasso, Nino Cortorillo e Maurizio Colombai e per la UilTrasporti Claudio Tarlazzi, Paolo Fantappiè e Giuseppe Nocerino. Erano inoltre presenti le rispettive delegazioni.

Nello stesso giorno, nel pomeriggio, presso la sede di Fedarlinea è stato firmato anche il contratto che copre le società associate a Fedarlinea, ex associazione dell'armamento pubblico oggi dedicata alle aziende di cabotaggio.

In questi quattro anni e mezzo si è cercato di affrontare, oltre che il rinnovo in sé, anche una modernizzazione e semplificazione dei testi vigenti, portando a un allon-



tanamento dal vecchio Regio Codice della navigazione del 1942 e a un avvicinamento a passi da gigante a quanto previsto dalle norme della Convenzione internazionale della Ilo (Organizzazione internazionale del lavoro, agenzia dell'Onu), ovvero la Mlc 2006.

Il nuovo ccnl per il settore privato dell'industria armatoriale firmato il 1 luglio sarà valido fino a dicembre 2017. Detto contratto sarà rinnovato tacitamente, salvo regolare disdetta, e in ogni caso resterà in vigore fino a quando non sarà sostituito da contratti successivi dello stesso livello. L'at-

tuale impianto normativo rappresenterà una rampa di lancio per il prossimo contratto che avrà l'obiettivo finale di contenere una parte generale per gli istituti comuni e una parte specifica per le varie tipologie di mezzi e servizi.

L'aspetto economico, che è la parte "più rilevante" di ogni rinnovo contrattuale, ha visto l'aumento del 5,7% a regime, che per il parametro medio del sottufficiale capo servizio (nostromo, capo operaio) è pari a un aumento di 84,01 euro, tale per cui con i trascinati si arriva a un aumento di 215,07 euro mensili. Questo rappresenta

un risultato più che positivo visto che l'Ipca (Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi dell'Unione) prevista per il triennio di validità contrattuale è del 3%, la metà di quanto ottenuto come aumento. In particolare l'incremento retributivo complessivo è stato diviso in tre tranche, la prima con decorrenza 1 luglio 2015 dell'1,3%, la seconda con decorrenza 1 gennaio 2016 pari a 2,6% e la terza con decorrenza 1 gennaio 2017 di 1,8%.

Tutti i vecchi contratti sono stati aggiornati con quanto previsto e richiesto dalla Convenzione internazionale della Ilo, la Mlc 2006, che dal novembre 2014 è entrata in vigore nel nostro Paese. Tra questi, alcuni, hanno subito un profondo rinnovamento e tutti dovranno essere tradotti anche in inglese.

Il vecchio testo del contratto per le navi superiori a 151 Tsl ha subito una notevole operazione di semplificazione che ha portato all'abolizione di tutte quelle parti ormai desuete. A me piace sempre citare l'equivalenza presente nelle vecchie tabelle viveri ove 100 grammi di olio di oliva sono equivalenti a 100 grammi di lardo o 100 grammi di strutto. Equivalenza che è ormai più che desueta, anzi potremmo definirli fuori dal mondo.

Logicamente il contratto, pur mantenendo i principi fondanti, ne è uscito molto più snello e soprattutto, grazie allo sviluppo della tabella paga allegata, per la prima volta chiunque senza particolari capacità interpretative potrà conoscere l'importo esatto del proprio stipendio.

Vera novità però è il ccnl del personale comunitario a bordo di navi da carico iscritte nel Registro internazionale che operano in ambito internazionale. Questo nuovo strumento è una versione ulteriormente alleggerita del contratto, che nasce dall'impianto del contratto relativo alle navi per le navi superiori a 151 Tsl. È stato creato ad hoc per rispondere alle necessità di armatori e marittimi che operano prevalentemente su traffici internazionali, i quali avevano bisogno di un ccnl allineato

ai maggiori contratti a livello internazionale (vedi quello dell'Itf e similari). Questo contratto sarà scritto direttamente in inglese per le diverse nazionalità dei destinatari.

Il contratto per Comandanti e Direttori di macchina impiegati a bordo di navi sopra le 3.000 Tsl ha visto un importante aggiornamento della parte normativa, che ha introdotto anche una "contestatissima" e tribolattissima parte sanzionatoria, la cui definizione ha visto scontri abbastanza accesi tra le parti. Anche perché mi piace ricordare che il Comandante per il Codice della Navigazione è la figura apicale a bordo di ogni nave e - senza entrare nel vecchio detto "Dopo Dio vengo io" degli anni passati - trovare un modo di sanzionare il rappresentante dell'armatore e capo della spedizione non è stata cosa facile.

In ogni caso, un importante risultato è stato quello di aver aggiornato i limiti di età previsti dalle assicurazioni complementari che, in barba a quanto stabilito dalle varie riforme pensionistiche, cessavano le coperture al compimento del cinquantacinquesimo anno di età. Evidentemente la parola "Fornero", fino ad ora, non era ancora entrata nei nostri vocabolari.

Il vecchio contratto degli aliscafi ha iniziato un percorso di aggiornamento con l'allargamento del campo dell'applicazione alle unità veloci tipo Hsc (High Speed Craft) e Dsc (Dynamic Stabilized Craft), anche se limitatamente a quelle adibite al solo traffico passeggeri. Tale contratto incorpora gran parte della normativa prevista a livello internazionale dall'Hsc Code. Sempre relativamente a questo contratto, è importante riportare che in un prossimo futuro si procederà anche a una differenziazione della struttura contrattuale in cui inquadrare le figure di Comandanti e Direttori rispetto da quella onnicomprensiva attualmente vigente, che regola tutte le figure dell'equipaggio delle unità veloci.

Per quanto riguarda il contratto del rimor-

chio, la controparte chiedeva la totale riscrittura del testo compreso l'istituto del rispo a bordo per renderlo uno strumento più competitivo in vista delle prossime gare per l'assegnazione delle concessioni allargate a operatori europei. Queste richieste hanno monopolizzato la discussione per lungo tempo e, di fatto, bloccato il rinnovo del ccnl. Alla fine si è ottenuto solo l'aggiornamento di alcuni articoli attraverso modifiche e integrazioni del testo, che ne è uscito ammodernato e potenzialmente in grado di essere applicato senza penalizzare gli armatori nelle prossime gare per il rinnovo delle concessioni allargate agli operatori stranieri.

Un ultimo accenno va fatto al contratto firmato con l'associazione datoriale Fedarlinea che, passando dal rappresentare soggetti pubblici che a seguito delle privatizzazioni sono spariti, si è ritagliata un nuovo ambito di operatività. Il nuovo contratto firmato con questa associazione datoriale è maggiormente innovativo rispetto a quello firmato con Confitarma in quanto, invece di procedere a un aggiornamento dei vecchi contratti, si è proceduto a una totale riscrittura del testo. Si è creato così un nuovo contratto unico che al suo interno prevede una parte generale, comune a tutte le tipologie di lavoratori del comparto del cabotaggio, e due sezioni specifiche: una dedicata al personale amministrativo e un'altra al personale navigante. Logicamente il contenuto ricalca quanto era già scritto sui vecchi contratti però, anche in questo caso, la lettura dei testi è molto più fluida.

Entro il prossimo 20 luglio si terrà la consultazione tra i lavoratori per la validazione del ccnl firmato. È opinione comune che con questa trattativa si siano messe le basi per una garanzia di stabilità sulle varie forme di precarietà esistenti nel mondo marittimo e si proietti questo settore verso una prospettiva di effettiva tutela del salario.

# Rfi: un grande accordo per il rilancio e 500 assunzioni

*Si tratta di un risultato importantissimo, che ha un valore più che aziendale. Gaetano Riccio, Coordinatore nazionale Fit, spiega i contenuti del documento sottoscritto*

L'8 luglio scorso, dopo quasi due anni di negoziato, abbiamo sottoscritto l'accordo di riorganizzazione della manutenzione infrastrutture di Rfi: il confronto è iniziato, infatti, nel mese di settembre di due anni fa, a valle dell'accordo nazionale del 30 luglio 2013.

È un'intesa importante che si basa su tre pilastri fondamentali: da un lato l'internazionalizzazione da parte di Rfi di attività di manutenzione nei settori "core business" della trazione elettrica, degli impianti di segnalamento e dei lavori, dall'altro una catena decisionale più snella con l'introduzione di nuove tecnologie e, soprattutto, sul piano del lavoro, 500 nuove assunzioni per far fronte alle esigenze manutentive dell'azienda su tutta la rete nazionale.

La nuova organizzazione consoliderà il mantenimento in efficienza di tutta la rete a livello nazionale, rafforzando il ruolo che la modalità ferroviaria ha nel sistema dei trasporti, garantendo il miglioramento della qualità dei servizi e una maggiore disponibilità alle imprese ferroviarie della rete nazionale.

Nell'analizzare i principali contenuti dell'accordo, come Fit-Cisl, esprimiamo tutta la nostra soddisfazione per il risultato raggiunto che ha permesso di concordare una riorganizzazione nel settore strategico della manutenzione mantenendo gli

obiettivi e i punti fermi che, sin dall'inizio, abbiamo posto alla base del confronto con l'azienda.

In questo senso il verbale di accordo parla chiaro e abbiamo ribaltato le posizioni inizialmente espresse dall'azienda, tutelando tutti: basti confrontare il testo finale con quello presentato al tavolo il 3 febbraio scorso. Alcuni paletti, abbiamo voluto che fossero chiari sin dalla premessa, in cui è detto: «sulla base di tali affidamenti le parti convengono sull'opportunità di procedere ad una riorganizzazione [...] confermando comunque, per il personale attualmente in forza, le professionalità, le sedi di lavoro e le condizioni economiche applicate».

Al tavolo di confronto, il primo punto di discussione è stato proprio quello relativo al mantenimento dell'attuale reticolo manutentivo, confermando i confini e le giurisdizioni degli impianti (ex zone ed ex tronchi) di tutti i settori Is, Te, Lavori, Tlc, Sse-Lp, che hanno assunto la nuova denominazione di "nuclei manutentivi". Abbiamo chiesto e ottenuto anche la conferma dei "presidi", per i quali si potrà prevedere la trasformazione in nuclei manutentivi attraverso i tavoli di confronto che si attiveranno a livello decentrato e, in ogni caso, se non vi saranno le condizioni per il passaggio a impianti, saranno comunque mantenuti nel reticolo.

Restano invariate, quindi, le condizioni attuali per il personale e resta invariata anche l'attuale organizzazione degli impianti, a esclusione del ruolo di capo impianto le cui funzioni vengono trasferite al responsabile della unità manutentiva dedicata. In ogni caso, gli attuali capi impianto manterranno la propria sede di lavoro e la relativa indennità di responsabile di linea operativa. Analoga garanzia sarà estesa anche agli attuali capi reparto, ma il mantenimento della sede di lavoro è una condizione estesa a tutto il personale coinvolto dal progetto di riorganizzazione ed espressamente prevista nel verbale di accordo. Nei nuclei manutentivi, inoltre, vengono confermate le due figure di capo tecnico.

Altro punto importante che abbiamo posto nel corso del lungo confronto è quello relativo alla composizione della squadra minima, che è stata fissata nel numero di tre persone, fatte salve eventuali diverse esigenze connesse alla protezione dei cantieri.

Il processo tecnologico avanzato ha permesso di definire le nuove Unità Manutentive specializzate Av/Ac all'interno delle quali sono previsti nuclei manutentivi Is/Te/Lav. A tal proposito bisogna registrare la nascita di impianti dedicati alla manutenzione delle linee Av/Ac, nelle Direzioni Territoriali Produzione di Torino, Milano, Bologna, Firenze, Roma e Napoli.

È importante sottolineare che su questo specifico punto abbiamo chiesto e ottenuto che gli impianti dedicati alla manutenzione della linea Av/Ac fossero dipendenti dalle rispettive Dtp di pertinenza, modificando l'impostazione inizialmente prevista dall'azienda che, per esempio, faceva dipendere gli impianti di Torino e di Napoli, rispettivamente dalle Dtp di Milano e Roma.

In riferimento poi alle attività dei Cantieri Meccanizzati Armamento e Te, esse vengono fatte confluire in una nuova struttura denominata Unità Manutentiva Cantieri al cui interno viene collocato anche il nucleo di diagnostica territoriale. I Cantieri Meccanizzati manterranno l'attuale sede ma saranno impostati nella nuova configurazione, large, medium e small, come previsto dall'accordo nazionale del gennaio 2010. Inoltre sono stati definiti i moduli di equipaggio delle macchine operatrici in dotazione ai Cantieri Meccanizzati Armamento e Cantieri Meccanizzati Te. Il personale in possesso della patente E, per la condotta dei mezzi d'opera sarà inquadrato nel livello C, mentre il personale in possesso della patente F, sarà inquadrato nel livello B.

Per il personale che svolge attività di Direzione Lavori e/o Coordinamento esecuzione lavori è previsto l'inquadramento, a partire dalla data dell'accordo, nel livello professionale A fino a una determinata soglia di attività oltre la quale l'inquadramento sarà nel livello Q2. Ciò rappresenta un primo importante riconoscimento per chi svolge questa attività, in attesa di definire la "coda" contrattuale che prevede il riconoscimento di un'indennità per chi ha la responsabilità di DI e CeL, in riferimento all'art. 36.14 del contratto aziendale.

Altra novità è rappresentata dal fatto che, in ambito Direzione Territoriale Produzione, viene creato il Reparto Controllo Produzione, quale riunificazione della famiglia movimento e a presidio di tutte le attività delle sale Ccc, al cui interno vi sono le strutture Controllo Produzione Circolazione e Controllo Produzione Infrastrut-

tura. A tal proposito si segnala la codifica della figura di responsabile Cei/Dote, inquadrato nel livello professionale Q1 e la separazione delle linee di responsabilità su guasto.

Nell'ambito delle Dtp, all'interno della struttura di Ingegneria nascono il reparto Manutenzione Tecnologica al cui interno confluiscono i reparti Tlc e Sse-Lp e il reparto Costruzione Impianti, quale ulteriore elemento del processo di internalizzazione.

Anche per il personale che nelle Unità Territoriali svolge attività di Afo, addetto ambientale, Aspp e Asigs, viene confermato il mantenimento dell'attuale sede di lavoro e che dipenderà dai relativi referenti.

Viene dettagliata e rafforzata la contrattazione territoriale, con incontri a partire dal prossimo mese di settembre 2015 e vengono definiti specifici aspetti su cui le strutture sindacali regionali si confronteranno con l'azienda. In particolare, i punti su cui si attiveranno specifici momenti di contrattazione riguarderanno la definizione del passaggio ai nuovi ambiti delle singole unità manutentive, sulla base dei confini territoriali e delle giurisdizioni già in essere, fermo restando il punto fondamentale che i nuovi nuclei manutentivi andranno a sostituire i tronchi e le zone e che i lavoratori a essi appartenenti continueranno a operare negli attuali ambiti. Altri punti riguarderanno l'eventuale passaggio dei "presidi" a nuclei manutentivi, l'organizzazione del lavoro del nucleo manutentivo Scc-M e l'organizzazione del lavoro dei nuovi nuclei manutentivi ricompresi nelle unità manutentive Av/Ac.

Sono previsti, infine, specifici momenti di confronto a livello nazionale per monitorare l'applicazione dei punti previsti dall'intesa e, ribaltando l'iniziale impostazione aziendale, vengono confermati tutti gli accordi precedenti sia a livello nazionale che territoriale per tutte le parti non modificate dal nuovo accordo nazionale.

Ma il punto che vogliamo sottolineare e che rappresenta la vera grande novità è quello relativo alle assunzioni che sono state definite con quest'accordo. Esse rappresentano un'importante inversione di tendenza, in quanto una grande azienda torna ad assumere e come Fit-Cisl vogliamo che questo sia solo l'inizio. Rfi dà un segnale di ripresa di assunzioni in un ambito così delicato come la manutenzione delle infrastrutture e quindi in un settore fondamentale che è quello della sicurezza dell'infrastruttura dove viaggiano i treni.

L'elemento di grande positività sta nel fatto che le assunzioni saranno fatte in tutte le regioni d'Italia, in quanto deve essere garantita la manutenzione e l'affidabilità della rete su tutto il territorio nazionale.

Le 500 assunzioni si vanno ad aggiungere alle 240 già effettuate da inizio anno e questo rappresenta il grande segnale che viene da questa intesa, in quanto rimette in moto un meccanismo vitale per un'azienda come quella delle Ferrovie dello Stato Italiane perché il lavoro da fare c'è e l'età media dei ferrovieri è molto elevata. La nostra organizzazione, quindi, continuerà a spingere perché si diano altre risposte occupazionali, visto che c'è bisogno di nuove competenze rispetto alle innovazioni tecnologiche.

# Recast ferroviario: chi la vuol cotta e chi la vuol cruda...

*Il Coordinatore nazionale Fit Salvatore Pellecchia spiega l'impatto negativo sui lavoratori di una politica ferroviaria europea davvero miope*

Il Consiglio dei Ministri nella seduta dell'11 giugno 2015 ha approvato, dopo lo svolgimento dell'iter previsto, il decreto legislativo di attuazione della direttiva 2012/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio europeo del 21 novembre 2012, che istituisce uno spazio ferroviario europeo unico, abrogando contestualmente il decreto legislativo 8 luglio 2003 n. 188, che recava l'attuazione delle tre direttive 2001/12/CE, 2001/13/CE e 2001/14/CE in materia ferroviaria.

## Il Recast ferroviario

Il decreto stabilisce, sostanzialmente, i principi di:

- autonomia e indipendenza gestionale, amministrativa e contabile delle imprese ferroviarie;
- indipendenza delle funzioni essenziali del gestore dell'infrastruttura relative alla determinazione e riscossione dei canoni e all'assegnazione di capacità dell'infrastruttura;
- libertà di accesso al mercato dei trasporti di merci e di passeggeri per ferrovia da parte delle imprese ferroviarie a condizioni eque, non discriminatorie e trasparenti e tali da garantire lo sviluppo della concorrenza nel settore ferroviario, ponendo particolare riguardo alla tutela degli

investimenti pubblici e alla necessità di garantire una maggiore partecipazione degli stakeholder circa l'uso, la disponibilità e lo sviluppo dell'infrastruttura ferroviaria.

## Le reazioni degli stakeholder

Nei confronti del provvedimento governativo ci sono state reazioni contrastanti. Secondo Ntv (Nuovo trasporto viaggiatori) si è trattato di «Un passo indietro sulla strada delle liberalizzazioni», perché il testo licenziato dal governo sarebbe in contrasto con lo «spirito della norma comunitaria che è quella di favorire il più possibile la concorrenza nel settore del trasporto ferroviario». Ntv non condivide neppure il meccanismo secondo il quale per rispondere alla necessità di assicurare la copertura per gli oneri per i servizi universali di trasporto ferroviario di interesse nazionale oggetto di contratti di servizio pubblico si può introdurre un sovrapprezzo del canone sulle linee attrezzate per l'alta velocità.

L'Art (Autorità di Regolazione dei Trasporti), nel corso dell'audizione presso la Commissione VIII Lavori pubblici, Comunicazione del Senato della Repubblica, aveva individuato cinque principali criticità nello schema di decreto legislativo e, precisamente negli articoli: 14 (Prospetto informativo della rete) che non prevede espressamente che l'Autorità possa adot-

tare «prescrizioni» sul Pir; 17 (Canoni per l'utilizzo dell'infrastruttura ferroviaria e dei servizi) che prevede che l'Autorità debba «sentire» i Ministeri dell'Economia e delle Finanze e dei Trasporti; 18 (Deroghe ai principi di imposizione dei canoni d'accesso) che non prevede la possibilità per l'Art di definire specifici criteri relativamente alla maggiorazione dei canoni per l'utilizzo dell'infrastruttura; 37 (Organismo di regolazione) perché introduce, per il solo settore ferroviario, un limite massimo all'importo delle sanzioni pari a un milione di euro.

Per l'ex monopolista italiano occorre pervenire a una piena liberalizzazione dei servizi ferroviari in Europa oltre che alla reciprocità effettiva tra i Paesi. Secondo l'Amministratore delegato del gruppo Fsi «Le norme del IV Pacchetto ferroviario e la direttiva recast sono i pilastri su cui costruire il nuovo mercato ferroviario europeo e le Ferrovie dello Stato Italiane intendono cogliere la sfida soprattutto in vista del processo di privatizzazione» e ancora «la Direttiva Recast è un testo legislativo di grande importanza che garantisce una solida base normativa comune in tutt'Europa, chiarendo i ruoli dei Governi, delle imprese ferroviarie, dei gestori dell'infrastruttura, degli organismi di regolazione nazionali e della stessa Commissione».

L'impresa ferroviaria Arriva Italia Rail

(Gruppo Deutsche Bahn – Ferrovie dello Stato tedesche) ha sostenuto che «La Licenza Nazionale rappresenta un inutile aggravio per un operatore che intenda effettuare servizio passeggeri in Italia e non trova giustificazione se non in strategie protezionistiche ormai anacronistiche».

### La direttiva 2012/34/Ue

Il legislatore comunitario, a partire dagli anni Novanta, ha promosso un processo di liberalizzazione del trasporto ferroviario attraverso l'emanazione di tre pacchetti ferroviari, composti da direttive e regolamenti.

Il primo pacchetto ferroviario, emanato nel 2001 (direttive n. 2001/12/Ce, 2001/13/Ce, 2001/14/Ce), ha avviato, seguendo alle precedenti direttive 1991/440/Ce e 1995/18/Ce, l'apertura del mercato alla concorrenza, garantendo un grado di separazione tra gestione delle rete e attività di trasporto, l'accesso equo e non discriminatorio alla rete ferroviaria e l'utilizzo ottimale della stessa. Nell'ordinamento italiano il pacchetto è stato recepito con il d.lgs. n. 188/2003.

La direttiva 2012/34/Ue del 21 novembre 2012 ha provveduto alla rifusione delle seguenti direttive Ce in materia ferroviaria:

- la direttiva 91/440/Cee, modificata anche dalla direttiva 2001/12/Ce, relativa allo sviluppo delle ferrovie comunitarie;
- la direttiva 95/18/Ce, modificata dalla direttiva 2001/13/Ce, relativa alle licenze delle imprese ferroviarie;
- la direttiva 2001/14/Ce relativa alla ripartizione della capacità di infrastruttura ferroviaria e all'imposizione dei diritti per l'utilizzo dell'infrastruttura ferroviaria.

La legge di delegazione europea 2013 (legge n. 96 del 2013, allegato B) ne ha previsto il recepimento nell'ordinamento italiano.

La direttiva ha rifuso in unico testo, con alcune modifiche, alcune delle prime direttive comunitarie in materia ferroviaria. Lo schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva sostituisce integralmente il decreto legislativo n. 188/2003.

### La situazione italiana

Il sistema ferroviario italiano è caratterizzato da una situazione di separazione societaria tra il gestore dell'infrastruttura ferroviaria Rfi e l'impresa ferroviaria Trenitalia, all'interno della holding Ferrovie dello Stato spa.

L'articolo 5 del decreto legislativo n. 188/2003 prevede che nel bilancio della holding siano tenute separate le attività connesse alla prestazione di servizi di trasporto da quelle connesse alla gestione dell'infrastruttura ferroviaria. L'articolo 24 del decreto-legge n. 69/2013 ha integrato la disposizione precisando che la separazione contabile e dei bilanci deve fornire anche la trasparente rappresentazione delle attività di servizio pubblico e dei corrispettivi e/o fondi pubblici percepiti per ogni attività.

La liberalizzazione del trasporto ferroviario in Italia non ha prodotto i risultati attesi dal legislatore. A fronte della proliferazione delle imprese ferroviarie non vi è stato un corrispondente incremento delle quote di traffico sia viaggiatori che merci e l'assenza di regole comuni per il lavoro ha reso possibile sempre più frequentemente la riduzione delle tariffe a scapito dei trattamenti normativi e retributivi dei dipendenti delle nuove imprese.

La teoria sostenuta da "tanti portatori di interesse" secondo la quale solo la disgregazione del gruppo Fsi può completare il processo di liberalizzazione nel nostro Paese è priva di fondamenti concreti. Non esistono evidenze né in termini di efficienza né di efficacia e, conseguentemente, miglioramento della qualità e di abbattimento di costi per il consumatore finale, dei risultati che potrebbe portare. Non è scontato che una forzatura sulla se-

parazione verticale del gruppo Ferrovie dello Stato produrrebbe vantaggi per il Paese, per il sistema ferroviario e per chi usa il treno.

Per anni si è sollecitata da più parti l'istituzione di un Authority dei trasporti e sul suo ruolo di "regolazione" si sono sviluppate molte attese. I risultati delle azioni messe in campo finora dall'organo di controllo sono discutibili. In più di una circostanza, come ad esempio in occasione della definizione dell'atto di regolazione in materia di gare e altre modalità di affidamento nel Trasporto pubblico locale, il sindacato ha inviato osservazioni e richieste di emendamento al provvedimento, che l'Art ha disatteso quasi totalmente. È indubbio che l'Art è in una posizione scomoda perché deve contemperare le esigenze di tutti gli stakeholder. Non è possibile però che estrometta da qualsiasi confronto il sindacato e non è altresì possibile che in fase di svolgimento della sua attività non tenga in nessun conto dei diritti delle migliaia di lavoratori coinvolti dalla gare.

Certo è che mentre in Italia il mercato ferroviario è completamente aperto, lo stesso non si può dire per tutti gli altri paesi d'Europa: alcuni non aprono neppure formalmente il loro mercato mentre altri continuano a mantenere vantaggi significativi per gli operatori principali anche finanziando il "servizio universale" con cifre importanti.

Dal punto di vista sociale e non solo il modello societario del gruppo Fsi è quello più idoneo per assicurare una politica dei trasporti ferroviari efficace nell'ambito di un sistema liberalizzato. Tale modello non ha rappresentato un ostacolo alla concorrenza, vista la pleora di imprese ferroviarie presenti nei vari segmenti ferroviari, Alta Velocità compresa.

Nel provvedimento governativo mancano quindi clausole sociali efficaci a tutela dei lavoratori del settore.

# Il grande potenziale di Italferr

Il gruppo Ferrovie dello Stato Italiane nell'immaginario collettivo rimanda all'immagine di stazioni e treni, mentre in realtà la questione è molto più estesa e ramificata. Uno di questi rami è rappresentato dalle attività che sono svolte dal personale della società Italferr.

Si tratta di un'azienda che - come illustrato anche nell'ultimo incontro del 9 giugno scorso - risulta molto dinamica, con un campo di azione a livello internazionale e un riconoscimento nel settore di notevole spessore. Basti pensare a quanto ha realizzato relativamente a Expo Milano 2015: ha ricevuto il mandato per la direzione lavori ai primi di agosto del 2014 in un contesto non certo semplice, come riportano le cronache di allora, e nonostante ciò i lavori sono stati portati a termine con un indubbio esempio di professionalità, rispettando i tempi previsti e permettendo l'avvio dell'Expo. Italferr ha lavorato per una vetrina internazionale che ha contribuito a dare lustro non solamente all'azienda stessa e al gruppo Fsi, ma anche all'Italia.

Quello citato è solo un esempio, senza voler per questo ritenere banali gli altri ambiti in cui è attiva Italferr che, ricordiamo, opera anche in ambito captive e no-captive, con una sempre maggiore presenza all'estero, pur sapendo che esiste un rapporto e una soglia che non può essere superata nell'arco di un triennio. Questo ramo estero è caratterizzato anche dall'instabilità geo-politica, che riguarda in modo particolari certe zone del globo e che può produrre riflessi economici importanti su commesse, ordinativi e via elencando, oltre ovviamente a potenziali contenziosi.

È da sottolineare che il decreto cosiddetto Sblocca Italia sta producendo e produrrà notevoli ricadute economiche anche su Italferr in termini di portafoglio ordini. A ulteriore conforto di ciò, citiamo le parole del Ministro dei Trasporti in audizione al Senato in cui viene menzionata una "cura del ferro" operando anche sul versante di una funzionale intermodalità tra porti, interporti, aeroporti e ferrovie. Quindi i due rami, nazionale e internazionale, hanno di fronte uno scenario positivo che auspichiamo che porti, oltre a benefici effetti sui conti economici, anche a delle assunzioni di personale, come la stessa Fit ha chiesto più volte all'azienda. Questo in funzione anche del normale turn-over, che tiene conto delle nuove regole previdenziali.

Il personale al 30 aprile 2015 era di 1.225 unità, delle quali 91 con un contratto flessibile. Le donne sono il 22% del totale. Tali lavoratori per la maggior parte sono distribuiti nella Direzione operativa e nella Direzione tecnica. La ripartizione qualitativa riflette un po' il campo di operatività, che esula per forza di cose dai tradizionali canoni di una impresa ferroviaria, anche se da parte della società serve una visione più ampia in tal senso.

Naturalmente il know-how acquisito ha necessità di una continua attività formativa, non solo per una sorta di mantenimento delle competenze, ma nell'ottica di una costante crescita. In funzione di ciò, come si evince dall'illustrazione societaria nell'ambito della riunione del 9 giugno, viene portato avanti un nutrito pacchetto di azioni formative che vanno dal campo specialistico a quello linguistico a quelle ri-

ferite ai temi inerenti salute e sicurezza sul lavoro.

La natura stessa della società comporta anche un certo maggiore dinamismo da un punto di vista organizzativo, per questo in alcuni casi si determinano talune criticità, che necessitano di una gestione intelligente e lungimirante.

Sulla scorta della tematica riguardante il processo di privatizzazione del gruppo Fsi, sul cui modello ancora non vi sono certezze, si sono innestate voci di una possibile scissione di Italferr che non trovano fondamento, come affermato dalla dirigenza della stessa Società. Sicuramente il tema della privatizzazione del gruppo Fsi o, per meglio dire, del modello prescelto per tale privatizzazione è una questione di primaria importanza non solo per il personale dello stesso gruppo, ma ha una rilevanza nazionale: basti pensare alle pesanti ripercussioni, economiche e sociali, che deriverebbero dal famigerato "spezzatino". Siamo peraltro fiduciosi che, nel percorso che accompagna la definizione del modello di privatizzazione, sarà fatta una vera e propria opera di approfondimento ad ampio raggio coinvolgendo tutte le parti interessate, pervenendo a individuare un modello razionale e intelligente che non faccia disperdere quanto di buono fatto fino adesso.

Sicuramente come Fit-Cisl non faremo mancare in maniera decisa il nostro contributo e impegno in tal senso.



# Ansf: ecco cosa sta cambiando

Il quadro normativo e regolamentare in ambito ferroviario si sta modificando continuamente.

Un'idea della frequenza con cui questo avviene è possibile farsela guardando l'invito che ha fatto l'Agenzia nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie (Ansf), alle imprese ferroviarie (IF), richiamandole a una più metodologica e razionale procedura nell'emanare le previste disposizioni.

Dobbiamo nel contempo rimarcare la vastità e le implicazioni prodotte a seguito dell'emanazione del decreto 04/2012/Ansf, però con un sguardo al futuro, in quanto il decreto in questione dispiegherà i suoi effetti ancora a lungo e non solamente sul cosiddetto personale mobile, ma su tutto il personale che svolge attività di sicurezza. Ricordiamo che il decreto 04/2012/Ansf è stato un'applicazione di normative comunitarie e sempre di più condizionerà, anche in ambito ferroviario, il modo di operare, a volte intervenendo e disciplinando segmenti che non avevano una definizione ben chiara.

Ultimi in ordine temporale sono i contenuti della direttiva 2014/82/UE. Tale direttiva prescrive che gli agenti di condotta debbano conoscere almeno a livello B1 (all'incirca intermedio) la lingua di riferimento utilizzata dal gestore infrastruttura (GI) di ogni Paese in cui operano. In sostanza, alla luce di una sempre maggiore interoperabilità dei servizi effettuati dalle IF, serve un livello di conoscenza della lingua utilizzata dal GI tale che non permetta qualsivoglia fraintendimento, con tutte le conseguenze del caso, soprattutto quando ci riferiamo a comunicazioni inerenti la sicurezza.

Detto ciò le vicende riportano anche la tematica del vigilante, relativamente alla quale il decreto 04/2012/Ansf afferma l'obbligatorietà del cosiddetto vigilante in modalità attivo, che a onor del vero non vuol dire l'obbligo dell'utilizzo del vacma, superando le prescrizioni delle Asl e la conseguente direttiva Bianchi, ma vuol dire che l'Europa prevede che per una maggiore sicurezza serve creare le condizioni e mettere in atto le opportune soluzioni, soprattutto di carattere ergonomico, affinché si realizzi il controllo della vigilanza dell'agente di condotta.

Premetto che non serve adesso ripercorrere tutte le vicende fin qua succedutesi su tale tematica, ma è sufficiente riportare solamente il quadro normativo/regolamentare, avendo cura di tenere ben distinta la tematica afferente all'aspetto normativo e regolamentare da quella riferita a salute e sicurezza.

A parte alcune distorsioni interpretative portate avanti da alcune IF, la norma agisce per prevedere una modalità di vigilanza rispettosa degli aspetti ergonomici, tramite i dispositivi di reiterazione. Come noto, una legge non può disciplinare tutti gli eventuali casi che si possono verificare; sovengono a ciò altri strumenti e poi serve quel qualcosa di indispensabile e cioè il buon senso che permette di coniugare il rispetto delle norme con quello di quanto previsto in tema di salute e sicurezza. In ragione di ciò è opportuno ricordare che studi scientifici in materia affermano che operare in un contesto rispettoso del quadro normativo per quanto riguarda salute e sicurezza sul lavoro e che vede l'introduzione di elementi innovativi

in termini di ergonomia produce importanti benefici sia per il lavoratore sia per l'impresa.

Voglio evidenziare che quanto sopra è il prodotto di una precisa volontà, ma anche di un coinvolgimento attivo del personale e dei loro rappresentanti (RIs, Rsu, sindacati). A breve vedremo se i continui sforzi del sindacato in questa direzione produrranno l'effetto sperato su una tematica che si presta ad esacerbare gli animi, radicalizzando le posizioni e su cui nessuno ha da guadagnare.

Fermo restando quanto previsto dal protocollo relazionale che disciplina i rapporti tra sindacati e Ansf e in attesa di una concreta risposta per l'applicazione dell'istituto dell'interpello, come proposto dalle organizzazioni sindacali nazionali, bisogna tener conto di quanto avviene in Europa dove, quando si parla di IV Pacchetto ferroviario, si parla anche di una redistribuzione di compiti tra l'Era, l'Agenzia europea per la sicurezza delle ferrovie, e le varie agenzie nazionali, su cui ha breve si attende un pronunciamento del Parlamento europeo. Inoltre dobbiamo rimarcare con una certa irritazione che ancora non è stato emanato il decreto sanzioni. Rimane anche da comprendere se vi sarà l'estensione della competenza di Ansf anche sulle reti ferroviarie regionali interconnesse con la infrastruttura ferroviaria nazionale e di conseguenza sui locali gestori dell'infrastruttura.

MM

# Ferservizi e la seconda fase della riorganizzazione

A metà del mese di giugno, a distanza di due anni esatti dalla definizione della prima e parziale riorganizzazione del modello operativo territoriale, è stato concordato dalle organizzazioni sindacali nazionali con la società Ferservizi l'avvio di una seconda fase che interesserà - nell'ambito delle quindici sedi appartenenti alle sei Zone costituenti il reticolo societario sul territorio nazionale - i rimanenti tre distaccamenti di Servizi Comuni, Servizi di Facility e Building.

Il primo approccio al progetto di riorganizzazione è avvenuta nel corso della consueta annuale riunione di presentazione del budget 2015 da parte dell'Amministratore delegato, dalla cui esposizione sono emersi dati positivi dell'andamento della società in sostanziale continuità rispetto all'anno precedente.

È previsto un miglioramento del margine operativo lordo, che dai 36 mln di euro del 2014 passerebbe a 37 mln per effetto della riduzione dei costi operativi di ben 2 mln. Notevoli sono i numeri relativi alle attività delle diverse aree di Business che pur se in maniera differenziata evidenziano un impegno rilevante profuso dalla società, considerato il quadro di contesto particolarmente difficile in cui opera.

È bene tener presente che le committenti società del gruppo esigono costantemente migliore qualità dei servizi a costi sempre più contenuti, condizioni che impongono a Ferservizi la ricerca continua di soluzioni per mantenere il giusto equilibrio finanziario.

Sono programmati aumenti degli investimenti soprattutto in nuove tecnologie in

ambito informatico per complessivi 3 mln, a testimonianza della concreta volontà di migliorare la qualità dei servizi da offrire a clienti molto esigenti.

Analogamente a quanto avvenuto in precedenza per gli altri distaccamenti di Servizi Amministrativi e Servizi Immobiliari, il nuovo assetto previsto per Building e Servizi Comuni si realizza concentrando determinate attività all'interno di una sola sede per zona, individuata in base alla sua specializzazione, considerando le professionalità presenti e una adeguata consistenza di personale per poter assolvere la specifica attività.

Un discorso a parte vale per il settore Facility che continuerà ad essere presente in tutte le attuali sedi con le varie articolazioni, che però vengono aggregate per attività omogenee. Nel dettaglio si accorperanno i servizi di ristorazione con i servizi alberghieri; confluiranno in un'unica struttura i seguenti settori: il ciclo della gestione della carta con i Servizi di Stampa e Riproduzione, Servizi di Archiviazione e Corrispondenza. Rimarranno invece inalterate le due strutture di Servizi agli Uffici e Rilascio Concessioni Viaggio.

Nel settore dei servizi di Building solo le due categorie degli Oneri Accessori e di Sistemi di Sicurezza /Ambiente saranno concentrate in una sola sede per zona, mentre quelle della Custodia e Manutenzione continueranno a essere presenti in tutti gli impianti.

Per quanto riguarda i Servizi Comuni, tutte le attività di carattere legale-negoziale, quali Acquisti Territoriali, Contenzioso Immobiliare, Adempimenti Legali e Assicura-

zioni, saranno concentrate in una sede della zona.

Sempre in tale ambito, per le attività che supportano il funzionamento delle sedi, saranno concentrate in una località per zona i settori TM/Gestione Presenze e Gestione Servizi di Viaggio lasciando immutate Assistenza Informatica e Altre attività Personale e Organizzazione.

L'intesa sottoscritta prevede nel mese di luglio la partenza dei tavoli di confronto territoriale per la concretizzazione del nuovo modello organizzativo e, in tale occasione, sarà possibile apportare anche eventuali modifiche al progetto, più coerenti con le esigenze delle realtà locali, che dovessero emergere nel corso della trattativa.

In detti incontri si dovrà porre grande attenzione a che siano rispettati i punti qualificanti dell'accordo nazionale finalizzato al raggiungimento di una maggiore efficienza produttiva, oltre che al creare migliori condizioni per la conservazione e la trasmissione del know-how attraverso la costituzione di nuclei specialistici.

La verifica dovrà riguardare anche il fatto che sia realizzata un'equa ripartizione dei carichi di lavoro e delle responsabilità e in particolare che non siano determinate ricadute occupazionali negative. Inoltre dovranno essere definiti anche i necessari piani di formazione per la ri-professionalizzazione di quei lavoratori interessati dai cambi di attività.

La verifica nazionale dell'andamento delle trattative territoriali avverrà nel mese di novembre del corrente anno.

# Elior-Divisione Itinere: è ora di assunzioni e premio di risultato

È possibile mettere ordine nella giungla degli appalti? È una domanda assolutamente di non poco conto, se fatta in un contesto storico in cui la stragrande maggioranza delle gare di appalto vengono aggiudicate con il criterio del massimo ribasso e dove si parla principalmente di crisi, risparmi economici, ammortizzatori sociali, licenziamenti collettivi.

In alcune situazioni, come ad esempio quella che si sta vivendo nell'ambito della ristorazione ferroviaria di Trenitalia che è gestita dalla Divisione Itinere del Gruppo Elior, sembra proprio che sia possibile.

L'azienda, fin dal momento del suo ingresso nel settore ferroviario (1 novembre 2013), ha dichiarato di voler rispettare le regole in uso nel settore a partire dall'applicazione del contratto collettivo di lavoro di settore, il ccnl della mobilità ferroviaria 20 luglio 2012.

E fin qui niente di nuovo si potrebbe obiettare. La novità sta nel fatto che il gestore delle attività di ristorazione a bordo dei treni Frecciarossa, Frecciargento, Freccia-bianca e presso i Freccia Club delle stazioni del circuito AV a un certo punto ha capito che, per offrire un servizio di qualità, doveva adattarsi all'ambito in cui operava e pertanto ha cominciato a pensare e a organizzarsi come una vera e propria impresa ferroviaria, a partire dall'allocatione della produzione e dall'articolazione dei turni di servizi concordando anche, nell'ambito del contratto aziendale, strumenti di flessibilità per incrementare il livello di produttività.

Un elemento qualificante - sicuramente dal punto di vista sindacale - è il livello di

qualità delle relazioni industriali che si è riuscito a costruire in pochissimo tempo. Solo negli ultimi due mesi sono stati sottoscritti diversi verbali di accordo, propedeutici alla risoluzione di una serie di problematiche che, come Fit-Cisl, abbiamo evidenziato in modo energico, dall'inizio dell'anno ai vertici della società stessa.

Il 19 giugno 2015 infatti è stato sottoscritto un accordo che consentirà la regolarizzazione di tutte le posizioni dei lavoratori, che hanno svolto mansioni superiori, maturando il diritto all'acquisizione del livello stipendiale superiore. Sempre nell'ambito dello stesso accordo si è convenuto anche che l'azienda darà corso alle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.

La società Elior si è poi resa disponibile a proseguire il confronto nel corso del mese di luglio 2015, per concordare gli indicatori e la misura media del premio di risultato e per concordare il percorso che porterà alla stabilizzazione del personale occupato nel perimetro dell'appalto da oltre un anno e mezzo in regime di somministrazione.

Le posizioni di lavoro occupate dai "sommministrati" dalla fine del 2013 a oggi si sono rivelate strutturali e continuare a ricorrere allo strumento della somministrazione significherebbe creare nocumento sia ai lavoratori, sia all'azienda, sia al committente Trenitalia. La vita da "sommministrato" è il massimo della precarietà: le lavoratrici e i lavoratori che da oltre un anno vivono attendendo mensilmente il rinnovo del proprio contratto di lavoro stanno subendo un notevole stress fisico

e mentale che, a lungo andare, si potrebbe anche riflettere sulla qualità del servizio offerto a bordo treno e nelle stazioni.

Al tempo stesso per la società Elior il ricorso alla somministrazione ha costi elevati e gli impedisce di fruire delle agevolazioni fiscali (per un triennio) che potrebbe ottenere a seguito dell'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori attualmente in somministrazione.

Gli incentivi fiscali e le flessibilità messe a disposizione della nuova legislazione in materia di lavoro sono per la società Elior una opportunità da cogliere senza esitazioni. È quindi arrivata l'ora di stabilizzare tutte le lavoratrici e i lavoratori che, a causa di una previsione contrattuale che va perfezionata (l'articolo 16 bis del ccnl mobilità attività ferroviarie 20 luglio 2012), stanno vivendo dal 1 novembre 2013 una fase di estrema di precarietà in un settore, quello degli appalti, che per definizione è di per sé precario vista l'esigua durata degli affidamenti.

Auspichiamo che anche il committente Trenitalia faccia la sua parte contribuendo alla risoluzione della problematica e non ponendo inutili veti che si rifletterebbero negativamente non solo nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, ma anche nei confronti dell'appaltatore.

Anas

# A breve il primo incontro sindacati-azienda per il rinnovo del ccnl

*Rosario Fuoco, Coordinatore nazionale Fit, illustra i contenuti della piattaforma contrattuale appena approvata dai lavoratori.*

*Il testo della piattaforma è consultabile sul sito [Fitcisl.org](http://Fitcisl.org)*

Sin dal 2010, come si ricorderà, erano state avviate le trattative per la definizione del nuovo modello contrattuale della viabilità, proposto dal sindacato e condiviso con le parti datoriali interessate. Tale confronto si è successivamente interrotto (luglio 2011), in coincidenza con le ulteriori disposizioni emanate dal Governo, destinate a modificare anche assetti e funzioni dell'Anas.

Il contratto di lavoro dell'azienda è rimasto pertanto bloccato da dicembre 2009 a dicembre 2014 e, malgrado quanto già corrisposto dall'Anas a seguito dello sblocco retributivo previsto dalla legge di Stabilità 2015 e dal successivo parere del Ministero dell'Economia, rimangono insoluti sia la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale che l'aspetto retributivo legato alla rivendicazione contrattuale del giugno 2014.

A seguito di tale sblocco, sono state riavviate le consultazioni per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro della viabilità, ma le associazioni datoriali delle concessionarie private hanno manifestato in questa fase la loro indisponibilità per un ccnl unico della viabilità, ferma restando la possibilità di unificazione dei ccnl di Anas e autostrade anche nel corso delle trattative dei due tavoli, qualora se

ne dovesse verificare la fattibilità. Si è avviato quindi il normale iter consultivo della piattaforma in ambito Anas.

Nelle scorse settimane si sono concluse, con le relative votazioni, le assemblee dei lavoratori dell'Anas, convocate per la consultazione della piattaforma per il rinnovo contrattuale 2016-2018. Il testo, frutto dell'intenso lavoro del gruppo appositamente costituito, nonché dell'azione di raccordo e di sintesi da parte delle Segreterie nazionali, ha beneficiato del dibattito che si è svolto all'interno dell'area contrattuale e rappresenta il contenitore di profonde riflessioni, dei contributi, e delle osservazioni emerse dai diversi territori.

L'approvazione generale - prima nell'area contrattuale, poi unitariamente agli altri sindacati e infine in seno al Comitato esecutivo della Fit-Cisl il 25 e 26 giugno scorsi - e i positivi commenti raccolti sul testo presentato preannunciano, in questa prima fase di avvio della contrattazione, la voglia di partecipazione dei lavoratori. La piattaforma è stata inviata ad Anas il 26 giugno, coerentemente con l'accordo interconfederale del 2009 e quindi si attende la prima convocazione, quella di apertura del tavolo, entro i 20 giorni previsti dal citato accordo, cioè entro luglio 2015.

L'attenzione e la curiosità di tutti è adesso rivolta a quanto sarà comunicato dalla società, vista anche l'oggettiva discontinuità con la precedente gestione rappresentata dai nuovi vertici aziendali.

Il contesto macroeconomico che ha caratterizzato gli ultimi anni, le difficoltà che il Paese ha attraversato e che hanno impattato pesantemente sulle dinamiche economiche, occupazionali e salariali, la centralità dell'investimento infrastrutturale per la ripresa economica nazionale e il recente cambio dei vertici aziendali pongono l'Anas e i suoi lavoratori di fronte a nuove sfide, sia esterne, in termini di relazioni tra Anas e il sistema Paese, sia interne tra azienda e lavoratori.

Da quanto si è per ora appreso, in relazione alle prospettive di gestione che il nuovo Amministratore delegato ha annunciato in diverse interviste sui media e nell'incontro con le organizzazioni sindacali, i prossimi tre anni saranno caratterizzati da una maggiore attenzione al core business, la manutenzione stradale, questione denunciata da tempo dalla Fit e che a tal proposito ci vedrà impegnati a lavorare per un'importante iniziativa - di concerto con la Federazione cislina degli edili, la Filca - per un progetto che tenterà di dare soluzioni e proposte alla problematica della



manutenzione stradale, compreso il ridisegno della rete stradale nazionale spezzettata a seguito della Bassanini.

Sullo sfondo rimane poi l'ipotesi di uscita di Anas dal perimetro della Pubblica amministrazione con conseguente possibile privatizzazione e apertura al mercato, questione che la nuova governance inquadra sin da subito in un contesto diverso rispetto alla precedente e per la quale siamo in attesa di incontro formale per entrare nel merito.

Quelli appena ricordati sono tutti temi di centrale importanza per i lavoratori di Anas che accompagneranno la fase di rinnovo contrattuale appena iniziata e sarà quindi necessario poter contare su di uno strumento, il nuovo contratto, in grado di supportare la futura vita della società e il rapporto tra quest'ultima e i suoi dipendenti.

In Anas quindi, come in molte altre aziende pubbliche, riparte finalmente la contrattazione dopo gli anni delle misure di spending review, che avevano impedito i normali rinnovi contrattuali con le note conseguenze reddituali per i lavoratori e con la progressiva inadeguatezza di alcuni istituti del vigente contratto che, pur essendo caratterizzato da buoni contenuti, comincia a segnare il passo rispetto alla

progressiva evoluzione della società e del lavoro che vi si svolge.

Il dibattito sindacale che ha contraddistinto la predisposizione della piattaforma appena approvata ha evidenziato, infatti, in diverse occasioni la necessità di intervenire sulla parte normativa in modo da poter accompagnare il prossimo triennio aziendale con strumenti e tutele maggiormente adeguati, in un rinnovato sistema di relazioni industriali che dovrà stabilire con certezza ed esigibilità gli ambiti della contrattazione, attribuendo ai due livelli - nazionale e aziendale/unità produttiva - competenze certe e ben specificate, recependo altresì l'accordo sulla Rappresentanza e Rappresentatività;

In questa direzione, ad esempio, si è evidenziata l'opportunità di estendere il campo di applicazione del contratto all'intera filiera delle attività e delle lavorazioni che interessano la gestione della viabilità e di aggiornare il nuovo ccnl attraverso le recenti modifiche normative che hanno riguardato il mercato del lavoro, che necessitano di un'attenta riflessione, che ne disciplini e ne regolamenti gli aspetti rilevanti per i lavoratori, ribadendo la centralità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Una rinnovata attenzione è stata posta,

inoltre, alla determinazione di un nuovo sistema di classificazione del personale, in grado di individuare con maggiore chiarezza i diversi profili professionali e, se necessario, implementarli rendendo trasparenti i percorsi di carriera e di valorizzazione delle competenze.

Grande impegno è stato posto, inoltre, in merito al tema dei diritti e alla loro tutela: paternità, maternità, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, formazione, crescita professionale, dignità del lavoro e sicurezza sono stati ampiamente ricompresi nel

testo presentato, così come si è cercato di intraprendere percorsi di innovazione in relazione al welfare aziendale.

Ovviamente, non poteva mancare la giusta rivendicazione di natura economica dopo i diversi anni di blocco stipendiale e la relativa perdita di potere di acquisto dei salari dei lavoratori dell'Anas, contemplando sia un incremento della retribuzione fissa sia introducendo un sistema premiante collettivo e individuale basato su criteri trasparenti e oggettivi, prevenendo altresì, nell'ottica del miglioramento delle prestazioni lavorative, una revisione e un aggiornamento di alcune indennità sia dal punto di vista economico che dei destinatari delle stesse, come per esempio indennità di funzione, indennità di trasferta e zona, indennità di rischio e via elencando.

Ringraziamo tutti i lavoratori dell'Anas, i delegati e i rappresentanti territoriali tutti per l'impegno e il supporto che hanno consentito la buona riuscita di questa fase iniziale della presentazione della piattaforma per il rinnovo del ccnl, sapendo che la vera sfida è appena iniziata e che il momento presente, altamente delicato, impegnerà la segreteria Fit e il Coordinamento Anas a approfondire sin d'ora il massimo sforzo per il raggiungimento degli obiettivi posti.

## Autostrade, trafori e servizi

# Il ccnl dell'autonoleggio sarà strumento di rilancio del settore

*Il Coordinatore nazionale Marino Masucci illustra i contenuti della piattaforma contrattuale appena approvata dai lavoratori.*

*Il testo della piattaforma è consultabile sul sito [Fitcisl.org](http://Fitcisl.org)*

Lo scenario entro il quale si colloca il negoziato per il rinnovo del contratto nazionale 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 del settore. Nonostante le oggettive difficoltà macroeconomiche il settore dimostra chiari segnali di crescita nel noleggio dei veicoli, accompagnato dal consolidato sviluppo di nuove forme di mobilità condivisa, come car sharing e car pooling; gli indicatori per il 2015 segnalano concreti progressi; il correlato calo delle vendite ai privati sembra fornire chiare indicazioni verso una nuova cultura dell'automobile non più legata al possesso ma al pay for use, aprendo nuovi e importanti scenari per tutto il settore dell'autonoleggio.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro andrà applicato alle società esternalizzate, ovvero a rami di azienda posti in affitto o in cessione, ovvero attività poste a gara attraverso lo strumento giuridico dell'appalto o con altra modalità giuridica esistente o eventualmente introdotta nella normativa, sulla base di una clausola contrattuale imposta dalle società committente e definita nell'atto giuridico che costituisce tale cessione o appalto.

Il ccnl 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, assieme a tutto ciò, anche le questioni della 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.

In un sistema Paese che incentiva investimenti in ricerca e innovazione e il "Made in Italy" con prodotti di qualità e con riduzione dei costi energetici, la produttività delle imprese e la buona occupazione generano 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, 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. Ad Aniasa, associazione datoriale di settore, chiediamo un osservatorio che diventi un luogo vero e concreto nel quale discutere e condividere iniziative di politiche industriali per il comparto, che possiamo sostenere congiuntamente nei confronti delle istituzioni sia nazionali che locali.

L'occupazione 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 quello 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 direzione e sviluppare concretamente politiche contrattuali efficaci, che leghino produttività e occupabilità con effetti stabili e duraturi per il settore, per la competitività e la occupazione, e che siano un sostanziale contributo per il sistema economico e sociale. Occorre mettere al centro la persona, il suo valore nel lavoro, in una economia di mercato che assuma i valori della responsabilità e 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 il ccnl dell'autonoleggio afferma. 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, sicurezza e ambiente dei lavoratori, dentro e fuori i luoghi di lavoro e il rafforzamento del welfare contrattuale anche ai fini di nuove tutele dell'occupazione.

*Autostrade, trafori e servizi*

# Ecco cosa si aspettano i lavoratori dal nuovo ccnl delle autoscuole

*Marino Masucci, Coordinatore nazionale Fit, illustra i contenuti della piattaforma contrattuale appena approvata dai lavoratori.*

*Il testo della piattaforma è consultabile sul sito [Fitcisl.org](http://Fitcisl.org)*

## Premessa

Come per gli altri settori, il contesto nel quale avviene il rinnovo del contratto nazionale di lavoro delle autoscuole e agenzie automobilistiche è caratterizzato dal perdurare della crisi finanziaria. La ripresa economica tanto auspicata appare ancora lontana.

In particolare, però, il mercato delle auto è stato colpito più duramente di altri dalla recessione economica e ciò ha avuto ripercussioni negative per gli annessi servizi tra i quali le autoscuole e le agenzie automobilistiche. Va anche aggiunto che non mancano le difficoltà dovute a una forte frammentazione del settore e a pratiche di "concorrenza sleale" presenti su tutto il territorio.

In questo quadro il rinnovo del contratto collettivo di lavoro delle autoscuole rimane centrale, ponendosi come principali obiettivi il garantire normative contrattuali adeguate a tutelare sempre meglio i diritti individuali e collettivi dei lavoratori e nello stesso tempo promuovere e sostenere l'innovazione e lo sviluppo delle aziende del settore; far crescere le relazioni industriali e il proselitismo nel settore; adeguare la normativa alle leggi vigenti a tutela dei lavoratori; rafforzare l'ente bilaterale e sviluppare al suo interno forme integrative di sostegno e supporto, generali ma soprattutto rivolte alle figure più deboli e in difficoltà, facendo crescere le prestazioni offerte; migliorare la qualità di vita e promuovere la sicurezza dei lavoratori.

## Mercato del lavoro

Il mutato quadro normativo rende fondamentale la riconferma del rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato come tipologia normale di assunzione.

L'utilizzo delle forme flessibili, previste nel ccnl, dovrà prevedere un confronto e un monitoraggio con le organizzazioni sindacali.

Andrà sperimentato e valorizzato il part-time reversibile, soprattutto dove richiesto per la "genitorialità" e per l'assistenza a familiari colpiti da malattia o handicap.

L'apprendistato dovrà avere una corsia preferenziale per l'assunzione dei giovani, essendo la forma contrattuale che meglio coniuga un concreto risparmio per le imprese con un percorso di crescita, di formazione e stabilizzazione virtuosa nel contesto lavorativo.

## Formazione

La formazione è uno degli strumenti fondamentali per la promozione professionale dei lavoratori. La formazione deve avere carattere di sistematicità, di continuità e deve essere accessibile a tutti i lavoratori. La formazione deve accompagnare il lavoratore durante tutto il periodo di vita lavorativa e costituisce un patrimonio di valorizzazione della professionalità e occupabilità della persona.

In particolare si rende necessario consolidare l'impegno formativo nella qualifica-

zione delle risorse umane, sostenendo anche economicamente gli aggiornamenti obbligatori per gli istruttori di guida e attuare progetti di formazione su sicurezza, salute, ambiente e qualità, definendo le relative certificazioni.

Si ritiene indispensabile perseguire la prassi di condivisione delle necessità formative e dei relativi progetti di intervento anche all'interno dell'ente bilaterale.

## Parte economica

Il contratto nazionale, oltre a essere strumento di regolamentazione omogenea sul piano nazionale, ha una insostituibile funzione di tutela del reddito dei lavoratori.

Si chiede per il triennio 1 gennaio 2016-31 dicembre 2018 un aumento della retribuzione mensile che consenta il pieno recupero del potere d'acquisto del salario.

## Decorrenza e durata

Il ccnl ha durata triennale sia per la parte normativa che per la parte economica, pertanto decorrerà dal 1 gennaio 2016 e scadrà il 31 dicembre 2018.

*Marino Masucci*

*Autostrade, trafori e servizi*

# Quali obiettivi per il nuovo ccnl delle autostrade?

*Il Coordinatore nazionale Fit Marino Masucci illustra i contenuti della piattaforma contrattuale appena approvata dai lavoratori.*

*Il testo della piattaforma è consultabile sul sito [Fitcisl.org](http://Fitcisl.org)*

## **Premessa**

Purtroppo non siamo riusciti ad imporre alle controparti la nostra visione del contratto della viabilità. Il cambio di guardia repentino all'Anas, con il recente insediamento del nuovo Amministratore delegato Gianni Armani, e la scarsa lungimiranza delle associazioni datoriali autostradali non hanno aiutato le nostre ragioni.

Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro dovrà superare le evidenti barriere e differenze di trattamento oggi chiaramente presenti tra lavoratori e lavoratrici direttamente impegnati nelle aziende strutturate e tra quanti operano all'interno della filiera di riferimento, nel caso di utilizzo di appalti e forniture dei diversi servizi, ma dovrà ridefinire, anche rispetto alle nuove regole del mercato del lavoro, un sistema di relazioni industriali basato sulla partecipazione e sulla codeterminazione delle scelte da operare, finalizzate a modelli organizzativi fondati sulla qualità della rete viaria, sull'efficacia dei servizi stradali/autostradali offerti all'utenza e sulla sicurezza nel lavoro.

Questo obiettivo, di "semplificazione delle regolazioni contrattuali" e di trasformazione del modello contrattuale dalla centralità del mestiere alla logica del servizio, va iscritto nelle dinamiche di una filiera, quella della viabilità, che è un bene pubblico, di tutti, necessario al trasporto e al movimento delle merci e delle persone,

regolato e gestito dallo Stato, direttamente o indirettamente, attraverso soggetti diversi, pubblici o privati in concessione. Prendere atto di questo assunto comporta il riconoscimento di un ruolo di rappresentanza di interessi, a valenza pubblica, da parte di tutti i soggetti che hanno aspirazione e titolarità al tavolo della viabilità.

In quest'ottica occorre riconoscere che il sindacato non è soggetto privo di ruolo nella rappresentazione degli interessi e dei bisogni che si determinano intorno al modello di assetto della gestione delle infrastrutture della viabilità in generale e, in particolare, di quella gestita dallo Stato attraverso lo strumento della concessione. Un ruolo che si esercita e si esplicita intorno alle politiche dei trasporti nel Paese e nelle sue relazioni di interscambio con l'Europa e con il resto del mondo. Questo ruolo della contrattazione non può pertanto essere eluso e disatteso, guardando a un percorso di riaccorpamento e definizione contrattuale, rispetto al quale gli assetti regolatori dei rapporti di lavoro che possono venire a crearsi, le dinamiche intorno ai perimetri di rappresentanza del lavoro, l'innovazione nella rappresentazione di nuove modalità di classificazione professionale, un diverso approccio ai temi della partecipazione e della rappresentanza e rappresentatività, coerenti con le nuove intese interconfederali, possono permettere di traguardare assieme, im-

presa e lavoro, assetti di gestione del sistema viabile extraurbano e autostradale più snelli, non meno capaci di generare lavoro e più efficienti.

## **Scopo e obiettivi**

Il nuovo contratto della viabilità autostradale si pone pertanto i seguenti obiettivi centrali: ridefinire il campo di applicazione, tracciandone i confini coincidenti con l'ambito della filiera; fissare la durata del contratto nell'intera filiera della viabilità; definire un nuovo sistema classificatorio; disciplinare le relazioni industriali e i diritti sindacali; regolare il mercato del lavoro a tutela del lavoratore; garantire le condizioni per lo sviluppo occupazionale e la crescita professionale dei lavoratori e delle lavoratrici; intervenire su aspetti legati all'orario di lavoro; adeguare alcuni istituti contrattuali; garantire e migliorare i diritti dei lavoratori anche attraverso politiche di welfare; definire una polizza sanitaria di settore e potenziare la previdenza integrativa; sviluppare politiche su salute e sicurezza; recuperare il potere d'acquisto del salario.

## **Mercato del lavoro**

All'interno di un quadro normativo di riferimento già ampiamente mutato e in via di evoluzione attraverso formule contrattuali non condivise, è centrale la riconferma del rapporto a tempo pieno e





## Parte economica

La parte economica fissa dovrà definire la corresponsione della tredicesima, della quattordicesima mensilità da calcolarsi in rapporto alla nuova retribuzione minima tabellare (nella proposta comprensiva dalla contingenza e degli edr: “minimo conglomerato”), da corrispondersi rispettivamente nei mesi di dicembre e giugno di ciascun anno solare, prevedendo la loro corresponsione in dodicesimi, in proporzione ai mesi di servizio prestati.

Tra le integrazioni da prevedersi per la retribuzione fissa dovranno contemplarsi aumenti (scatti) legati all’anzianità, ovvero un diverso modello di progressione nell’ambito della nuova classificazione, rispetto all’attuale limite di anzianità lavorativa (16-18 anni).

indeterminato, quale rapporto di lavoro di riferimento. Si dovrà pertanto convenire che quanto disciplinato dal ccnl esaurirà la possibilità di ricorso alle ulteriori tipologie di contratti presenti sul mercato del lavoro. Il ccnl dovrà regolamentare in maniera omogenea le norme relative alle modalità di costituzione e di svolgimento del rapporto di lavoro.

In particolare, per quanto attiene il lavoro a chiamata, intermittente e la somministrazione a tempo indeterminato, considerata la tipologia degli strumenti e stante la situazione congiunturale del settore, si dovrà stabilire la non applicabilità nel settore, ivi comprese le attività in appalto. L’utilizzo dei contratti “flessibili” anche definiti nel presente ccnl dovrà comunque prevedere un confronto con le organizzazioni sindacali e i diversi livelli di informazione/consultazione preventiva.

## Sviluppo occupazionale e valorizzazione professionale

L’allungamento della vita lavorativa necessita di una serie d’interventi propedeutici a mettere in condizione i lavoratori di raggiungere l’età pensionabile con percorsi, dove necessario, che permettano la ricollocazione e/o riconversione professionale, con particolare riferimento alle figure dell’Esercizio o in generale a chi opera su strada o per quelle attività “usuranti”.

È necessario mantenere e sviluppare attività utili alla ricollocazione del personale over 55 o impossibilitato ad esercitare una specifica professione / attività al fine di raggiungere l’età pensionabile.

Nell’ambito del settore è possibile sviluppare nuova occupazione individuando nuovi servizi all’utenza e/o potenziando quelli attuali.

Il ccnl dovrà disciplinare inoltre gli istituti legati alle diverse tipologie di attività, (maggiorazioni per lavoro straordinario, lavoro notturno e via elencando) e dovrà superare le differenze economiche a fronte della stessa prestazione e rivalutare alcune indennità ferme da tempo: adeguare il rimborso chilometrico; garantire copertura con una polizza Kasco, priva di franchigie, per chi utilizza il proprio mezzo in trasferta; portare il ticket restaurant minimo a 7€; valutare la opportunità di incrementare la quota di finanziamento di Ebinat.

Si chiede per il triennio 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018 un aumento della retribuzione mensile in grado di realizzare il pieno recupero del potere di acquisto dei salari.

Marino Masucci

## Autotrasporto merci-Logistica

# Punto per punto la piattaforma della logistica, merci e spedizione appena approvata dai lavoratori

*Maurizio Diamante, Coordinatore nazionale Fit, illustra i contenuti della piattaforma contrattuale appena approvata dai lavoratori.*

*Il testo della piattaforma è consultabile sul sito [Fitcisl.org](http://Fitcisl.org)*

Il 30 giugno scorso è stata inviata la piattaforma unitaria per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro della logistica, merci e spedizione, discussa dalle assemblee nei luoghi di lavoro e definitivamente approvata dall'attivo unitario svoltosi il 26 giugno. Di seguito la sintesi dei contenuti principali.

### Premessa

Molti osservatori specializzati ritengono che il 2015 sia l'anno della svolta per la definitiva uscita dalla crisi che dal 2008 attanaglia l'economia mondiale, in particolare quella europea.

Se la previsione di crescita della ricchezza negli altri paesi è robusta, per l'Italia le previsioni si fermano a decimali di punto; questo perché nessun intervento è stato effettuato per invertire la tendenza dell'aumento delle diseguaglianze nella distribuzione del reddito. Permangono forti le sperequazioni tra lavoro e rendita finanziaria che hanno acuito pesantemente le distanze e le fratture sociali e territoriali.

In questo contesto, tuttavia, per il comparto della logistica e del trasporto merci già il 2014 è stato un anno di crescita dei volumi del traffico delle merci e questo ha spinto molte aziende a riorganizzare, efficientare ed effettuare investimenti in nuove tecnologie per qualificare e migliorare i processi produttivi.

La continua trasformazione cui il settore è progressivamente sottoposto indica la necessità di unificare la struttura del ccnl di filiera, ponendo particolare attenzione alle peculiarità dei comparti che lo compongono quali l'autotrasporto, gli artigiani, la logistica, gli spedizionieri e i corrieri.

La piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale 2016–2018 discussa e approvata dagli attivi unitari di Filt-Cgil, Fit-Cisl, UilTrasporti e dalle assemblee dei lavoratori, intende porre, all'interno del quadro brevemente descritto, gli elementi di innovazione dello strumento fondamentale del governo dei rapporti di lavoro, qual è il ccnl, per l'intera filiera produttiva, includere con pari dignità tutti i lavoratori ed estendere diritti, tutele e salario contrat-

tuale. Tutte le iniziative che si configurano in senso opposto a questi principi vanno respinte.

La sfida è costruire un nuovo modello produttivo dell'intero comparto per superare la parcellizzazione del ciclo produttivo, che ha determinato sacche di inefficienza, allungamento della filiera, esternalizzazioni di attività e perdita di know how da parte delle aziende. Pertanto le organizzazioni sindacali ritengono ineludibile porre al centro di questo rinnovo la qualità del lavoro, che dovrà avere un corrispondente riconoscimento nella qualità e nella composizione del salario.

Rimane essenziale per l'intera filiera la questione della legalità, quale elemento di grande valore aggiunto per l'insieme dell'economia, i cui effetti benefici si riveriranno nel settore.

### Autotrasporto

Nella piattaforma si è voluto anche ripercorrere le ragioni della crisi legate non solo alla congiuntura economica, che comun-

que ha determinato la chiusura di troppe aziende con relativa perdita di posti di lavoro, ma soprattutto al dumping sociale imposto dalle imprese dell'Est e il ricorso illegale al cabotaggio e al distacco transnazionale. A livello Paese, purtroppo, non ci si sta muovendo come in altri Stati europei, tipo Francia Belgio e Germania, che per via legislativa provano a contrastare questo fenomeno dilagante. Questa situazione sta provocando una costante perdita di salario e di tutele per i nostri lavoratori.

### **Decorrenza e durata**

La durata del ccnl è triennale sia per la parte normativa che per quella economica e la decorrenza va dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2018.

### **Relazioni sindacali**

È fondamentale implementare un sistema di relazioni industriali che rafforzi il ruolo negoziale del sindacato, soprattutto la contrattazione di secondo livello, sia aziendale che territoriale.

Vanno riviste le materie assegnate al secondo livello privilegiando la flessibilità e la produttività. Occorre ripensare i meccanismi del premio di risultato per renderlo esigibile anche per quei lavoratori che non hanno l'accordo aziendale né territoriale.

### **Mercato del lavoro**

È necessario aggiornare il mercato del lavoro sulla base dei cambiamenti legislativi. Va rafforzato per il lavoro somministrato quanto già previsto per la procedura sul distacco transnazionale.

### **Classificazione del personale**

Occorre rivedere l'attuale sistema di inquadramento, che è troppo ristretto sia in termini di figure professionali che di parametri. Il sistema di classificazione dovrà comprendere un inquadramento che preveda le famiglie professionali con, all'interno dei singoli ambiti, progressioni automatiche e parametri crescenti.

### **Internalizzazioni, cambi appalto e cambi azienda**

Il modello degli appalti in questi anni ha presentato tutte le sue criticità. Vanno avviate discussioni incentrate sul rientro di attività e andranno rafforzate le attuali disposizioni in materia di cambio appalto, che dovrà essere effettuato all'interno di una procedura sindacale ben definita.

Occorre inserire nel ccnl la clausola sociale e l'applicazione della legge sui licenziamenti individuali precedente al Jobs Act.

### **Welfare aziendale, conciliazione tempi di vita e lavoro**

Sempre più importanza ricopre il welfare aziendale. In piattaforma abbiamo inserito richieste importanti che toccano tutti gli aspetti della vita di ciascuno di noi: dalle malattie personali, anche molto gravi, a quelle dei familiari, motivi di studio, maternità formazione e tutele per i lavoratori stranieri.

### **Provvedimenti disciplinari**

Va rivisto l'articolato sui provvedimenti disciplinari sulla base delle innovazioni apportate con la legge 92/2012 cosiddetta Fornero e poi nel 2015 dal Jobs Act.

Va prevista una procedura certa che identifichi le fasi, i termini e i contenuti delle sanzioni nonché la proporzionalità tra contestazione e provvedimento.

### **Orario di lavoro e flessibilità**

La crisi sta lasciando uno scenario in continua evoluzione, compresi i mutamenti dei mercati e il funzionamento delle economie. Un peso importante in questi cambiamenti lo giocano le tecnologie che non solo assorbono lavoro, ma spesso spostano anche il potere decisionale all'interno dei mercati.

Le attuali forme di flessibilità previste dal ccnl, comprese le deroghe già inserite, non sono confacenti alle reali esigenze del mondo della logistica, pertanto bisogna

uniformare e rendere attuabile la flessibilità.

### **Orario di lavoro e flessibilità del personale viaggiante**

L'articolo 11 bis del vigente ccnl inizia a mostrare segni di invecchiamento, pertanto va rivisto e previsto il riordino dell'orario di lavoro, delle flessibilità e delle prestazioni del personale comprese le declaratorie professionali.

### **Danni**

Va rivisto l'attuale impianto della procedura per l'addebito dei danni.

Va confermata e rafforzata la "conciliazione veloce" già in essere, mentre per la normale procedura va tenuto conto se l'azienda ha stipulato la polizza kasko.

Bisogna poi introdurre un massimale di importo riferito al danno causato.

### **Trattamenti economici**

È necessario rivalutare le indennità, prevedere il riconoscimento del ticket restaurant e la mensilizzazione della retribuzione dei soci di cooperativa.

### **Sicurezza e ambiente di lavoro**

Vogliamo aumentare le ore per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls) e per la loro formazione e vogliamo istituire gli Rls di Sito.

### **Aumento economico**

Il contratto nazionale ha la funzione di tutela del reddito dei lavoratori. Per il prossimo triennio si richiede un aumento adeguato del potere d'acquisto e quindi del salario dei lavoratori.

*Portualità*

# Lavoriamo per un ccnl che sia baluardo contro il liberismo

*Il Coordinatore nazionale Fit Ugo Milone illustra i contenuti della piattaforma contrattuale appena approvata dai lavoratori.*

*Il testo della piattaforma è consultabile sul sito [Fitcisl.org](http://Fitcisl.org)*

Senza voler fare considerazioni sui massimi sistemi o sulle analisi dei traffici che determinano e potrebbero determinare il futuro della portualità Italiana, per affrontare il rinnovo contrattuale non possiamo non contestualizzare il momento che stiamo attraversando.

Ci sarebbero tanti discorsi da fare di vario genere, da quelli di carattere economico sul nostro Paese a quelli di carattere sociale che lo stato di crisi ha generato e che l'Italia stenta a superare. Ormai è dal 2007 che continuiamo a essere in una fase di stagnazione economica che nell'ultimo periodo ha portato il Belpaese addirittura in deflazione. Le ultime previsioni al rialzo delle stime sul Pil nazionale sono un segnale che induce ad un moderato ottimismo rispetto al precedente rinnovo contrattuale.

Ma la grande incognita che induce a grandi preoccupazioni è l'attuale fase politica, caratterizzata da progetti di riforma della portualità, stilati senza conoscere quest'ultima. I dati del primo trimestre di quest'anno fanno trasparire un'Italia a due velocità, dove alcuni scali hanno visto una netta ripresa dei volumi ai livelli pre-crisi, mentre altri, specialmente al sud, stentano a recuperare.

La portualità Italiana necessita di un rilancio e di nuovi impulsi che caratterizzino il futuro del sistema logistico nel suo in-

sieme. Siamo convinti che l'uno non può prescindere dall'altro e lo abbiamo detto da diversi anni come organizzazioni sindacali proponendo le autorità di sistema, ma quanto sta venendo fuori dagli ultimi documenti visionati sulla riforma non ci convince in gran parte. Chi pensa di ridurre le autorità portuali a pochi distretti logistici per un mero contenimento dei costi, non sta facendo altro che aumentarli. Non ci convince per nulla l'accorpamento di porti di diverse regioni e in alcuni casi anche all'interno delle stesse regioni, mentre siamo convinti che il sistema per funzionare necessita di una programmazione strategica del territorio, attraverso una visione armonica degli investimenti, attraverso la regia nazionale che deve garantire le infrastrutture atte a intercettare le reti Ten-T (le reti di trasporto trans-europee, stabilite dai trattati di Amsterdam e di Maastricht), mettendo in comunicazione i porti Italiani con l'Europa.

Altro aspetto che non ci tranquillizza per nulla è quanto avrebbero ipotizzato in tema di lavoro. Nelle versioni precedenti quantomeno avevano avuto il "coraggio" di scrivere fine in fondo le loro intenzioni, invece in questa ultima versione sono spariti alcuni espliciti intendimenti, lasciando aperti scenari che non fanno trasparire nulla di positivo.

È con questi presupposti che dobbiamo

confrontarci per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, salvaguardando i trattamenti economici e normativi che regolano le condizioni dei lavoratori, respingendo con grande attenzione i tentativi di deregolamentazione del lavoro anche attraverso lo scardinamento del contratto. Il rischio c'è ed è vivo, tanto è vero che su questi temi il 6 marzo scorso abbiamo fatto già uno sciopero nazionale che, grazie all'impegno di tutti, ha registrato un'altissima adesione e, probabilmente, se le cose non cambieranno sarà necessario avviare altri momenti di mobilitazione.

Pertanto occorre riaffermare il contratto dei lavoratori dei porti quale strumento di salvaguardia del sistema regolato basato sulle tutele del lavoro. Nel 2007 con la legge 247 (protocollo sul Welfare) il governo ha introdotto un articolo che va a integrare l'art.17 della l. 84/94 in materia portuale, aggiungendo il comma 13 che in maniera perentoria dice alle A.P. di inserire negli atti di autorizzazione e di concessione l'utilizzo del ccnl dei porti o un altro contratto che abbia parte normativa ed economica come quello portuale. È stata una scelta che ha garantito una maggiore tutela per i lavoratori dalla quale non possiamo prescindere. Inoltre anche l'aver reso strutturale l'Ima, indennità di mancato avviamento, è stato un elemento che ha contribuito in questi anni a mantenere



nei porti la pace sociale.

Ci stanno provando in tutti i modi a rompere quest'equilibrio che si è andato a determinare; ricordiamo tutti bene le enormi difficoltà avute nell'ultimo rinnovo contrattuale, non solo nel merito, ma specialmente riguardo alla situazione non chiara dei dipendenti delle A.P., situazione che è volutamente ancora irrisolta, nonostante a oggi le condizioni determinatesi indurrebbero a farlo. Nessuno vuole prendersi la responsabilità, vista anche la non chiarezza dei modelli di governance che vengono proposti nei vari progetti di legge che dovrebbero riformare la portualità. Questo è un contratto che si tiene in piedi con tutti i suoi pezzi, guai perderne qualcuno per strada. I problemi di una parte contrattuale non possono non interessare gli altri: solo uniti ce la possiamo fare.

Assoportori più volte ha scritto al Ministero dei Trasporti, ma di tutte queste lettere ormai non ce ne facciamo più nulla; bisogna avere il coraggio di agire. A oggi ai dipendenti delle A.P. non viene applicato l'ultimo rinnovo del ccnl dei porti, perché gli scienziati che erano al Mit fino a poco

fa hanno ritenuto, nonostante lo sblocco del contratto fosse chiaro, di scrivere alla Ministero della Funzione pubblica chiedendo un parere sull'applicazione o meno della l. 165/01 ai dipendenti delle A.P.. Parere che avrebbero potuto evitare di chiedere, visto che più volte negli anni la F.P. si era già espressa in maniera negativa. Se avessero invece preso a riferimento quanto il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha risposto a un interpello proposto dall'Anas, la situazione si sarebbe sbloccata anche per il contratto vigente con una semplice comunicazione da parte del Mit alle A.P., confermando l'applicabilità del ccnl. Purtroppo, se questa vertenza non si definisce, ce la porteremo anche durante la trattativa del rinnovo contrattuale.

Nei progetti di riforma leggiamo chiari intendimenti di deregolamentare il settore sotto il titolo "trasparenza e concorrenza", attraverso l'utilizzo anche di altri contratti; tutto ciò ci preoccupa non poco e non fa ben sperare. Aprendo i confini non solo fisici dei porti, ma anche delle regole, rischiamo di trovarci un settore deregolamentato peggio di quel "far

west" che veniva citato nello studio fatto dalla Isfort, l'Istituto superiore di formazione e ricerca per i trasporti. Difendiamo quelle regole che, con tutte le loro contraddizioni ed interpretazioni diverse nei vari scali, hanno contribuito a far reggere il sistema portuale all'impatto devastante che la crisi ha prodotto anche qui. Pertanto come primo atto c'è la necessità di rinnovare un contratto quale strumento di regolazione a salvaguardia delle parti normative e retributive che negli anni siamo stati capaci di contrattare.

È con questo spirito che abbiamo unitariamente

proposto ai dirigenti e quadri sindacali un percorso di rinnovo contrattuale senza grosse richieste di merito, per evitare scontri e lungaggini che metterebbero a rischio, in questa fase politica, la cosa dalla quale non possiamo prescindere e cioè lo strumento contrattuale dei lavoratori dei porti. Le assemblee svolte nei territori ci hanno dato pieno mandato, comprendendo le preoccupazioni e ribadendo la necessità di arrivare al rinnovo nel tempo più rapido possibile. Pertanto i punti normativi che andremo a discutere con le controparti sono quei punti che necessitano di rivisitazione e aggiornamenti normativi sia in termini di welfare sia in termini di mercato del lavoro. Poter chiudere un rinnovo contrattuale con il giusto recupero del potere d'acquisto determinato da quanto previsto dagli accordi interconfederali, affermando insieme alle controparti la volontà di continuare con questo contratto di riferimento, sarebbe un segnale politico di grande rilievo.

## Trasporto marittimo

# Cosa vuol dire salvare in mare

*Giovanni Olivieri, Coordinatore nazionale Fit, spiega in occasione della giornata mondiale del marittimo le implicazioni del fenomeno migratorio sul comparto e sull'attività dei lavoratori del mare*

Il 25 giugno, come ogni anno da cinque anni, è stata celebrata la Giornata del marittimo. Tale ricorrenza è voluta dall'Imo (International maritime organization) per festeggiare e porre all'attenzione di tutto il mondo la gente di mare e la figura del marittimo.

Quest'anno Koji Sekimizu, Segretario generale dell'Imo, ha scelto come tema della Giornata "La formazione e l'addestramento nel settore marittimo", riconoscendo alle attività di formazione un ruolo forte per la tenuta del settore e dell'intero comparto di mare e di terra.

In occasione della giornata, il Cser, Centro studi immigrazione, in collaborazione con l'Apostolato del mare che è l'istituzione che promuove la cura pastorale specifica rivolta alla gente del mare, ha organizzato un convegno di riflessione e sensibilizzazione sul tema dei flussi migratori nel Mediterraneo a cui come Fit-Cisl abbiamo partecipato.

Quello che rende il tema del fenomeno migratorio attinente alla giornata del marittimo è la prospettiva, ossia quella dei marittimi. Prendendo in considerazione le dinamiche che questo fenomeno crea al mondo mercantile, l'incontro ha rappresentato un'occasione per affrontare i diversi aspetti di quanto gli equipaggi si trovano, loro malgrado, ad affrontare oggi nel Mediterraneo.

La materia del soccorso in mare è oggetto della Convenzione di Montego Bay, recepita nel nostro ordinamento giuridico, e

prevede l'"obbligo di prestare soccorso" del comandante di una nave con l'unico limite del rispetto della sicurezza della nave, dell'equipaggio e dei passeggeri. Ancora la stessa norma prevede che ogni Stato costiero promuova la tutela della sicurezza marittima e stipuli con gli Stati adiacenti accordi in merito.

In base a numerose convenzioni internazionali il soccorso delle persone è gratuito mentre può essere indennizzato con un compenso chi opera un salvataggio di cose. In tal senso recita anche il nostro codice della navigazione.

Da un punto di vista sindacale, il problema dei flussi e tutte le problematiche connesse hanno molte implicazioni con il lavoro della gente di mare. In base ad alcuni dati emersi nel corso di un incontro sull'emergenza umanitaria in Mediterraneo, che si è tenuto nei giorni scorsi nella sede dell'Imo a Londra, la marina mercantile ha partecipato con 800 navi nelle operazioni di soccorso ai barconi di migranti nel mare Mediterraneo recuperando circa 40mila migranti. Purtroppo gli episodi che coinvolgono questi mezzi raramente finiscono all'attenzione dei media, tranne quando la situazione degenera come per esempio quando, a seguito del trasbordo, gli scafisti richiedono il rilascio del gommone con l'uso delle armi.

Per ogni soccorso ogni nave deve affrontare una lunga serie di problematiche legate anche ad alcuni aspetti della security. Tanto per cominciare ogni nave di assistenza alle piattaforme o in transito im-

piega un equipaggio di circa 15/20 persone e spesso si trova a fronteggiare un "carico" di 1.500 migranti di varie etnie. In questi casi il rischio sta già nel fatto che le attrezzature di salvataggio in dotazione, ossia quelle previste dal certificato di sicurezza, sono in genere di poco superiori rispetto al numero dell'equipaggio e che quindi, nel caso in cui la nave che compie il salvataggio avesse un incidente, si ritroverebbe senza detta attrezzatura.

Gravi sono anche i problemi legati alla tutela della salute: non ci dimentichiamo che i mezzi che operano nell'off-shore hanno come dotazione per i trattamenti sanitari poco più di una cassetta di medicinali, mentre le navi in transito a servizio delle piattaforme, anche se dotate di infermeria, non hanno personale specializzato. Soprattutto nell'eventualità di malattie infettive, in caso di soccorso, non è possibile intervenire adeguatamente né preventivamente. In tal senso è da riconoscere lo sforzo delle società armatrici che ormai stanno dotando tutti mezzi che operano in queste aree a rischio di equipaggiamenti di protezione quali tute, mascherine, guanti e così via, proprio per garantire un minimo di sicurezza agli equipaggi che, lo ricordiamo, sono imbarcati per fare tutt'altro lavoro.

Altro problema è quello relativo all'incolumità degli equipaggi in caso di liti tra etnie, laddove l'unico mezzo di difesa dell'equipaggio sarebbe quello di chiudersi all'interno degli alloggi che però spesso vengono messi a disposizione di donne e bambini.

Infine, ma non meno importante, c'è il costo del trasferimento dei migranti in un porto sicuro che comporta un aggravio di costi di gestione delle navi che in questo periodo di crisi con i noli depressi non fa altro che esacerbare le condizioni a volte critiche delle aziende armatoriali. In quasi tutti i casi di soccorso queste navi si trovavano anche a dover approntare un cambiamento di rotta per poter sbarcare al più presto i migranti, con relativa sosta per l'indagine delle autorità marittime.

È quindi inevitabile pensare alla stanchezza, ai turni forzati, alle condizioni sanitarie nelle quali i marittimi devono prestare la loro attività lavorativa, ma anche allo stress psicologico di quanti diventano testimoni di tragedie annunciate. Non mancano infatti episodi in cui i migranti, vedendo le luci delle piattaforme petrolifere, confondano queste con quelle dell'isola di Lampedusa e presi dall'entusiasmo, spesso, per eludere i controlli, si buttano in mare sperando di raggiungere a nuoto l'isola in altri punti lontani dagli approdi previsti nel caso di profughi.

Un altro aspetto che coinvolge la marina mercantile è quello dell'utilizzo delle navi mercantili senza equipaggio su cui i migranti vengono letteralmente "abbandonati". Hanno fatto storia i due casi che la guardia costiera italiana ha dovuto affrontare fra dicembre 2014 e gennaio 2015, quelli della "Sky Blue M" e della "Ezadeen" arrivate in Puglia. La Commissione europea ha dichiarato che l'Unione sta monitorando una dozzina di navi che potrebbero essere utilizzate per nuovi carichi umani. Queste navi hanno generalmente bandiere di convenienza difficilmente controllabili dalle autorità di Flag State (autorità di bandiera).

Ricordiamo che già nel 2000 la nave "Father Blessing" si presentò a Ravenna con un carico di sale destinato alle strade italiane. Nulla di strano se non fosse stato per il fatto che la nave era bandita dalle autorità aderenti al Paris Mou - organismo che riunisce i Port State Control europei - e che aveva un discreto numero di clande-

stini pachistani a bordo. La nave durante le operazioni commerciali di Lisbona veniva ispezionata dal locale Ufficio di Psc e, a seguito delle numerosissime deficienze riscontrate sulla sicurezza, veniva autorizzata a un singolo viaggio in zavorra per raggiungere un cantiere di riparazione scelto dall'armatore.

La società armatrice, basata in Grecia, indicò un cantiere in Grecia però si rese anche conto che i costi dei lavori di ripristino richiesti sarebbero stati di molto superiori al valore residuo della nave. Così, con abilità "levantina", accettò un carico di sale da caricare in Tunisia e successivamente un carico di Pachistani in Algeria, una banda di poveri uomini che, come dichiarato alla Polizia di Frontiera di Ravenna, pagarono la modica cifra di 3.500 euro l'uno.

Caricati la merce e i clandestini, la nave fece rotta per Ravenna dove doveva essere scaricato il sale. Nel frattempo, non essendo la nave andata nel cantiere indicato per le riparazioni nei tempi indicati, il Paris Mou come procedura standard bandì la nave dal fare scalo nei porti europei. All'arrivo della nave nella rada di Ravenna la richiesta di ormeggio fu rifiutata, però l'avvocato del ricevitore del carico, facendo ricorso in tribunale, ottenne l'autorizzazione per far scaricare il sale e far ripartire la nave.

A malincuore la nave fu portata in banchina e durante le pratiche di arrivo fu accertata la presenza di un equipaggio eccessivo per la conduzione della nave e, di conseguenza, a fine operazioni commerciali l'autorità marittima non poté concedere l'autorizzazione a partire in quanto non erano presenti a bordo dotazioni di salvataggio e sicurezza in numero sufficiente a tutte le persone presenti a bordo (equipaggio e pachistani).

Logicamente, come si può immaginare, la prima notte senza operazioni commerciali i clandestini lasciarono la nave. Il comandante greco di quasi 80 anni scontò cinque giorni di prigione a Ravenna per traffico di

esseri umani. Considerato però che ognuno di questi poveri diavoli gli aveva fruttato un buon guadagno, il disagio fu ampiamente ricompensato. La nave fu poi prontamente "abbandonata".

Per questo come Coordinatore Ispettore Itf fui contattato per dare assistenza all'equipaggio che era di varie etnie. Affidato il caso legale per il recupero dei salari non pagati all'avvocato collegato all'Itf, prontamente contattato l'Action Unit a Londra, organizzammo il rimpatrio dell'equipaggio con l'aiuto e la collaborazione del Responsabile Fit-Cisl dei porti, Elvio Tassinari. Con lui provvedemmo alla loro assistenza fino al giorno del rimpatrio portandoli a Bologna scortati da Tassinari e a Fiumicino scortati da me.

Per queste ragioni auspico che finisca l'ecatombe, che la politica si attivi affinché in nord africa cambino le cose e finiscano questi traffici di esseri umani.

Personalmente, come marittimo e Coordinatore Fit del Dipartimento Marittimo, esprimo massima gratitudine ai Comandanti e ai loro equipaggi che in silenzio giorno, notte, festivi e feriali continuano la loro opera di salvataggio e soccorso senza alcun tipo di indennizzo.

## Coordinamento donne

# Il Jobs Act e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

*Sono stati approvati nuovi decreti attuativi del Jobs Act che impattano sulla vita di tante donne (e uomini).*

*Francesca Di Felice, Coordinatrice nazionale Fit, ne spiega i contenuti*

Il Consiglio dei Ministri, ha approvato un decreto legislativo recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro. Il d.lgs. n. 80/2015, pubblicato in Gazzetta ufficiale il 24 giugno scorso, dà attuazione alle previsioni del Jobs Act sul tema (art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183), intervenendo sul testo unico a tutela della maternità (d.lgs.n. 151/2001) e introducendo «misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori».

Le misure introdotte mirano a rendere più flessibile l'utilizzo di alcuni istituti, estendono diritti e tutele a categorie di lavoratori a cui prima non spettavano, riconoscono diritti prima non previsti in caso di adozione e affidamento, chiariscono dubbi interpretativi in seguito a diverse pronunce della Corte Costituzionale e introducono importanti novità in tema di telelavoro, tutela delle donne vittime di violenza e un incentivo alla contrattazione finalizzata a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tali previsioni hanno una copertura finanziaria limitata, agendo in via sperimentale solo per il 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015 medesimo, e quindi l'estensione per gli anni successivi è condizionata da successiva e ipotetica copertura finanziaria.

Rimangono fuori dall'esercizio della delega riconosciuta al governo, non trovando re-

golamentazione, il congedo obbligatorio di paternità introdotto dalla l. n. 92/2012, i servizi per la prima infanzia, la tax credit per il lavoro femminile e la riorganizzazione degli organismi di parità.

Gli istituti del testo unico a tutela della maternità e paternità su cui interviene il decreto sono: congedo obbligatorio di maternità; congedo di paternità; congedo parentale; lavoro notturno; dimissioni; telelavoro; donne vittime di violenza; incentivo alla contrattazione finalizzata a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

## Congedo obbligatorio di maternità

*(art. 2 d.lgs. n. 80/2015 modifica art. 16 e introduzione art. 16 bis d.lgs. 151/2001 congedo obbligatorio di maternità; art. 4 d.lgs. n. 80/2015 modifica art. 26 d.lgs. 151/2001 adozioni affidamenti)*

I periodi del congedo di maternità obbligatorio sono resi più flessibili nel caso di parto prematuro o di ricovero del neonato. In caso di parto prematuro si riconosce la possibilità di utilizzare i giorni di congedo obbligatorio, di cui non si è usufruito prima del parto, in aggiunta al periodo di congedo post partum, anche quando i due periodi sommati superino i cinque mesi. Nell'ipotesi di ricovero del neonato si riconosce la possibilità di sospendere la fruizione del congedo post partum e di goderne, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino, per una sola volta per ogni figlio e solo se si at-

testi, con certificazione medica, la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Entrambe le ipotesi sono estese ai casi di congedo di maternità per adozione e affidamento.

*(art. 3 d.lgs. n. 80/2015 modifica l'art. 24 d.lgs. 151/2001 prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico di maternità)*

L'indennità di maternità è corrisposta anche nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, verificatesi durante i periodi di congedo di maternità, oltre che nei casi di cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione o scadenza del termine del contratto, anche nel caso di licenziamento per giusta causa.

*(art. 13 d.lgs. n. 80/2015 modifica art. 64 e introduzione art. 64 bis e 64 ter d.lgs. 151/2001 iscritte gestione separate e automaticità delle prestazioni)*

In caso di adozione, nazionale o internazionale, alle lavoratrici iscritte alla gestione separata spetta un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, alle condizioni e secondo le modalità di cui al decreto Min. Lav. e Pol. Soc. I lavoratori e le lavoratrici iscritte alla gestione separata, hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla Gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente.



## Congedo di paternità

(art. 5 d.lgs. n. 80/2015 modifica art. 28 e introduzione commi 1 bis e 1 ter d.lgs. 151/2001 congedo di paternità; art. 6 d.lgs. n. 80/2015 modifica art. 31 d.lgs. 151/2001 congedo di paternità adozione e affidamento; art. 18 d.lgs. n. 80/2015 modifica art. 70 e inserimento comma 3 bis d.lgs. 151/2001 indennità di paternità per i liberi professionisti)

In materia di congedo di paternità, si riconosce la possibilità di usufruire del congedo da parte del padre, lavoratore dipendente, per la durata e alle condizioni previste dall'attuale normativa anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma, avente diritto all'indennità di maternità nei casi di morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio da parte della madre e se il bambino è affidato esclusivamente al padre.

Nel caso di adozione internazionale, il padre, lavoratore dipendente, può fruire di un congedo non retribuito per recarsi all'estero per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi, qualora non sia stato chiesto dalla madre lavoratrice dipendente. Il congedo spetta al padre, lavoratore dipendente, anche qualora la madre non sia lavoratrice. La durata della permanenza all'estero dovrà essere certificata dall'ente preposto per la procedura di adozione.

L'indennità di maternità prevista in favore delle lavoratrici libere professioniste spetta anche al padre libero professionista, per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua, in caso di morte o grave infermità della madre; abbandono del figlio da parte della madre; affidamento esclusivo del bambino al padre.

L'indennità di paternità è erogata previa domanda al competente ente previdenziale, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni che ne legittimano la fruizione.

In caso di adozione o di affidamento, l'in-

dennità di maternità spetta per i periodi e secondo quanto previsto per i lavoratori dipendenti (cinque o tre mesi).

## Congedo parentale

(artt. 7, 8, 9, 10 d.lgs. n. 80/2015 modificano artt. 32, 33, 34, 36 d.lgs. 151/2001 congedo parentale)

Il decreto prevede un'estensione massima dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale fino a 12 anni di vita del bambino. Di questi sono parzialmente retribuiti, con un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un massimo di sei mesi tra madre e padre, quelli goduti fino ai 6 anni di età (anziché fino ai 3 anni). Analoga previsione viene introdotta per i casi di adozione o di affidamento per i quali il congedo è fruibile dall'ingresso del minore in famiglia qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. Viene mantenuta la norma che prevede l'estensione dell'indennità fino agli 8 anni di vita del bambino per le famiglie meno abbienti con reddito individuale inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Si riconferma la durata temporale del congedo pari a sei mesi per ogni genitore, dieci mesi in totale, undici se il padre usufruisce almeno di tre mesi.

Si riconferma e regola la possibilità di fruire del congedo parentale a ore. In caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, la fruizione oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Si esclude la cumulabilità della fruizione oraria con altre tipologie di permessi o riposi previsti dal Testo unico sulla maternità-paternità.

Salvo casi di oggettiva difficoltà, il genitore che richiede il congedo deve preavvisare

il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni, indicando la fine e l'inizio del periodo. Il termine di preavviso è pari a due giorni nel caso di congedo parentale a ore.

Infine, il lavoratore genitore di un minore disabile in situazione di gravità ha diritto, entro il compimento dei 12 anni di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di congedo «ordinario», non superiore a tre anni.

## Lavoro notturno

(art. 11 d.lgs. n. 80/2015 modifica art. 53 d.lgs. 151/2001 lavoro notturno)

Non sono obbligati a prestare al lavoro notturno anche la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre i 12 anni di età o, in alternativa e alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.

## Dimissioni

(art. 12 d.lgs. n. 80/2015 modifica art. 55 d.lgs. 151/2001 dimissioni)

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.

## Telelavoro

(art. 23 d.lgs. n. 80/2015 telelavoro)

La norma sul telelavoro prevede benefici per i datori di lavoro privato che vi facciano ricorso per venire incontro alle esigenze di cure parentali dei loro dipendenti. I datori di lavoro che utilizzano

il telelavoro per motivi legati a esigenze di cure parentali in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, beneficeranno dell'esclusione dei lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

### **Donne vittime di violenza**

*(art. 24 d.lgs. n. 80/2015 congedo per le donne vittime di violenza)*

Si introduce il congedo per le donne vittime di violenza e inserite in percorsi di protezione debitamente certificati. Le lavoratrici dipendenti, di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, nonché le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata o continuativa potranno astenersi dal lavoro per un massimo di tre mesi qualora siano inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere (Comune – Centri antiviolenza – Case rifugio). Durante il periodo di congedo si garantisce un'indennità pari all'ultima retribuzione, con riferimento anche alle voci fisse e continuative, la copertura previdenziale attraverso la contribuzione figurativa, la maturazione dell'anzianità di servizio, delle ferie, della tredicesima e del Tfr. Il congedo potrà essere goduto su base giornaliera o oraria nell'arco temporale di tre anni (secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali). In caso di mancata regolamentazione (contrattazione collettiva) delle modalità di fruizione del congedo su base oraria, questa sarà consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Per usufruire del congedo la lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente almeno sette giorni prima, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo e producendo idonea certificazione.

Le lavoratrici inserite nei percorsi di sostegno hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale (verticale o orizzontale) e viceversa.

### **Incentivo alla contrattazione finalizzata a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

*(art. 25 destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata)*

In via sperimentale, per gli anni 2016-2018, viene destinata una quota pari al 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, agli accordi di secondo livello volti a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. I criteri e le modalità di utilizzo delle risorse saranno definite con apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed elaborati da una cabina di regia con compiti di coordinamento e monitoraggio.

### **D.lgs. n.81/2015 tipologie contrattuali**

Altro decreto attuativo del Jobs Act è il n. 81/2015 con il quale il governo disciplina

in modo organico le tipologie contrattuali. In tale ambito e tra le diverse disposizioni il decreto in questione, disciplinando il part time, introduce due previsioni finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nello specifico all'articolo 8 il comma 5 prevede che, in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della l. n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Inoltre il comma 7 introduce, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la possibilità per il lavoratore trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

**FT CISL Reti**  
Comunicazione Energia Trasporti  
COORDINAMENTO DONNE

**NO ALLA VIOLENZA SULLE DONNE**

**«Se tutte le donne del mondo....»**

Se hai bisogno di aiuto

**Chiamaci allo 0637518282**

**Associazione  
volontarie del Telefono Rosa  
Servizi e contatti**

[www.telefonorosa.it](http://www.telefonorosa.it)  
Facebook Telefono rosa  
[www.ftcisl.org](http://www.ftcisl.org)  
spazio donne  
Facebook  
Donne ftcislazionale Ft Cisl

## Ri-conoscere la strada

Per comprendere l'Africa è necessario percorrere le sue strade. I viali alberati e fioriti dei quartieri costruiti dai colonizzatori, ora abitati dai bianchi e dalla classe dirigente locale; oppure le vie dissestate delle periferie, affollate ad ogni ora del giorno da un'umanità varia, che cerca di adattarsi ai frenetici ritmi occidentali, ma che per indole non ci riesce e appare confusa e disorientata; o ancora le polverose piste che man mano lasciano i centri abitati per inoltrarsi nei meandri della foresta, verso una destinazione che risulta assolutamente oscura per un estraneo. Nella vegetazione è impossibile, per un occhio inesperto, scorgere villaggi o abitazioni. Le capanne non stanno allineate lungo la strada, ma sparpagliate su vaste distese, piccoli centri a grande distanza tra loro, uniti da sentieri impercettibili nel folto.

Per secoli noi Europei abbiamo creduto che le foreste dell'Africa fossero semplicemente inospitali e insidiose. Ma la realtà è molto diversa, perché in questo grande polmone del mondo, che purtroppo sta scomparendo giorno dopo giorno, vivono popolazioni che considerano quella stessa foresta come una madre che offre sostentamento e protezione, una dimora rassicurante e generosa. Le condizioni nutritive degli Zambiani che abitano le zone rurali, ad esempio, sono migliori di quelle di chi si trascina nelle terribili bidonville delle grandi città, ma anche di quelle di altri popoli della zona subsahariana.

Lungo le strade, che spesso improvvisamente si tramutano in sentieri, percorse per raggiungere le out-station della missione disseminate sul territorio, si incontrano quasi esclusivamente donne e bambini che, con un passo deciso ma mai affrettato, mostrano chiaramente che si stanno recando verso una meta ben precisa: a scuola, a prendere l'acqua, alla clinica per ricevere le medicine per la

malaria. Le donne e le bambine portano spesso sul capo fasci d'erba per fare un tetto, sacchi di farina di mais o enormi taniche piene d'acqua. Queste meravigliose donne sono capaci di tenere in testa un peso uguale alla metà di quello del proprio corpo, così hanno le mani libere per fare altro, per occuparsi del bambino che tengono legato sulla schiena, per cullarlo o per allattarlo strada facendo.

Ma l'Africa, come abbiamo più volte sottolineato, è soprattutto i bambini dell'Africa. Occhi grandi, denti bianchissimi, prorompente voglia di vivere. Sono tanti e in tanti non diventeranno mai grandi, eppure i più diventano grandi troppo presto. Quando sentono arrivare la nostra auto si voltano e con la manina penzoloni fanno segno per avere un passaggio. Ci fermiamo e li facciamo salire, perché oltre ad accorciare il loro cammino, che talvolta dura anche ore, in una terra dove i bambini sanno ancora "fare ooh!", questo contatto con la modernità equivale a un giro sull'attrazione più emozionante di Disneyland. Si possono immaginare i loro racconti, bisbigliati agli anziani la sera sotto il saggio albero del villaggio.

Una volta raccogliamo tre esserini magri,



con in mano un quadernetto sporco e una matita spuntata lunga meno di tre centimetri: stanno tornando a casa da scuola. Frugando nello zaino, troviamo solo tre tristi biscotti Pavesini superstiti e glieli offriamo. Li accettano con il sole negli occhi. Al momento di scendere, vediamo che uno di loro tiene ancora mezzo biscotto nella mano destra: «È buonissimo! Lo porto a casa al mio fratellino!», ci dice. Questi bambini riescono a condividere un pavesino, a costruirsi giocattoli con le buste del latte e i tappi metallici delle bottiglie, a portare sulle spalle i fratelli più piccoli già all'età di cinque o sei anni. A loro spesso è assegnato il compito di andare a prendere l'acqua o quello di recarsi al mulino per far macinare il mais.

Ogni giorno l'auto di padre Massimiliano si trasforma in una corriera/scuolabus. Una mattina avevamo raggiunto il tutto esaurito, sedici piccoli passeggeri più il conducente e due bianchi, quando sul ciglio della strada tre creaturine scalze e impolverate con la mamma ci fanno dei

segni. In realtà non chiedevano un passaggio, ma aspettavano il padre bianco buono che passa di lì una volta al mese. Il piccolino, che la donna tiene tra le braccia, ha le gambine completamente piagate. Le ferite sono aperte, si vede la carne viva. Sembra una cosa grave. Ma scambiando poche parole si capisce che è un problema

con una bella fasciatura. E il bambino? Niente. Nessun tentativo di sottrarsi a quella sorta di tortura, non un lamento, non una lacrima. Solo due occhietti lucidi e spalancati per lo spavento. Una soglia di sopportazione del dolore inconcepibile per noi. Un tubetto di crema e due pezzi di sapone di Marsiglia sono bastati per

comune è diverso. È un mondo povero, fatto di poco: una camicia, una pentola, un pugno di mais, un sorso d'acqua. Ma «la ricchezza e la varietà del suo mondo non si esprimono in forme materiali, oggettive, tangibili e visibili, ma nei valori e nei significati simbolici che l'uomo attribuisce agli oggetti più semplici», osservava Ryszard Kapuściński.



Fare esperienze di questo tipo di realtà rappresenta la possibilità di tornare a comprendere l'importanza di ogni piccolo oggetto o gesto. Da alcuni mesi gira voce alla missione che la signora bianca è ammalata. La preoccupazione frammenta allo stupore (un bianco non si ammala, è onnipotente!) si legge sui volti di quanti si avvicinano al cancello, in silenzio, per avere notizie. Passa il tempo, ma tre bambini rimangono seduti sullo scalino davanti alla porta ad aspettare. Il primo giorno che noi usciamo sono lì. Si avvicinano intimiditi, facendosi coraggio a vicenda, e la più grande dei tre stende il braccio, mostrando sul palmo della mano un rotolino lurido di kwacha, la moneta zambiana, del valore di meno di 5 centesimi, per pagare il dottore e le medicine, mi dice. «Prendili, per la signora bianca,

della pelle legato all'igiene, dovuto "semplicemente" all'uso di acqua stagnante e alla mancanza di una saponetta per lavarsi. Incredibile. Ma ancora più incredibile è quello che accade nei momenti successivi. Un medico italiano che è con noi, dopo aver disinfettato la ferita e aver applicato della crema, protegge il tutto

guarire Francis e per far tornare per un po' il sorriso nel cuore della sua mamma.

Un altro pianeta, un'altra dimensione, se si pensa alla ricchezza e alla varietà delle merci contenute nei nostri supermarket e alla semplicità con cui si può avere sempre tutto e subito. Il mondo dell'africano co-

così guarisce subito subito!», sussurrano i bimbi sorridendo. E la signora bianca guarisce, gli dico, subito subito e per sempre, perché ha imparato a ri-conoscere la strada.

*Carla e Gianni Martifagni*

# Il futuro: un caffè e un paio di scarpe



Premesso che è sicuramente necessario un diverso atteggiamento culturale e politico nei confronti dell'istruzione e che questa non deve essere una questione delle singole famiglie, ma responsabilità di un Paese intero, perché come ribadiscono istituzioni autorevoli, quali l'Ocse e Bankitalia, un aumento del livello di istruzione porta negli anni successivi un aumento del Prodotto interno lordo; premesso tutto questo, dunque, sta di fatto che la spesa per i libri del primo anno di uno studente delle scuole superiori si aggira intorno ai 320 euro: un caffè al giorno.

Per dare un senso a meccanismi che ormai sono parte del nostro modo di essere, però, si può guardare lontano e cercare di sfuggire ai folli circoli viziosi della contemporaneità, che ci hanno fatto completamente dimenticare il vero valore da attribuire alle cose. Quel valore, che per noi fortunati e viziosi figli del mondo sviluppato si misura esclusivamente in soldi, cambia radicalmente quando le circostanze cambiano.

È settembre. Riaprono le scuole. In questo periodo di crisi è un problema in più per molte famiglie italiane, alle prese con gli acquisti di rito e con il tanto temuto ed evocato caro-libri.

Ogni anno bisogna rinnovare rigorosamente il corredo scolastico: zaini, astucci, quaderni. Uno zaino alla moda costa in media 72 euro, ma quelli di alcune firme storiche hanno sfiorato i 100. La rincorsa alla griffe è inarrestabile. I ragazzi, ma anche i loro genitori, si lasciano sempre più sedurre dalla pubblicità e dalle tendenze: molti adolescenti dichiarano che spendere è gratificante e accresce la sicurezza in se stessi.

Si presenta, poi, l'enorme problema dei libri: troppi, troppo costosi, troppo pesanti, talvolta inutili. E allora i media tuonano contro i professori che sfiorano anche del 2,4% il tetto imposto dal Ministero, contro le scuole che non organizzano il comodato d'uso, contro i dirigenti scolastici che non vigilano su tutto questo. Fino a quando il consueto frastuono dei nostri tempi avvolge tutto, si cerca un colpevole a cui attribuire il fallimento di un sistema che non riesce a progredire per la sua intrinseca natura e si perde la giusta ed equilibrata prospettiva da cui è necessario guardare ogni aspetto della vita.

È un assolato lunedì di giugno, un lunedì qualsiasi, siamo alla missione San Giuseppe, in Zambia. Fuori dal cancello, sotto il grande albero, aspettano in fila e in silenzio tante donne e bambini. Le vacanze stanno per terminare e alla fine del mese si torna sui banchi di scuola, forse. Ci sono le tasse da pagare, i libri, i quaderni e le penne da comprare, anzi il quaderno e la penna, ma il problema più grande è che per andare a scuola ci vogliono anche le scarpe. Molte famiglie che vivono in foresta, talvolta rinunciano anche al cibo, alla propria razione quotidiana di polenta, pur di trovare i soldi per l'istruzione di almeno uno o due dei sei/sette figli che hanno. Capiscono che è l'unico modo per uscire dalla propria condizione; quando vengono a chiedere un sostegno le parole *school* e *hope* (scuola e speranza) sono sempre associate fra di loro. Questa è sicuramente una grande conquista, la base indispensabile per ogni possibilità di reale sviluppo autonomo.

Cerchiamo di accontentare tutti con gli aiuti che arrivano con il container: quello che noi Europei non usiamo più e fa scoppiare i nostri armadi, in una realtà come questa acquista un valore fondamentale. Ma nei paesi del Terzo Mondo ci sono sempre più bocche da sfamare che pane, più malati che medicine, più piedi

che scarpe. È il dramma della povertà. Per questo nella classifica queste nazioni sono al terzo posto. Per questo ci siamo arrogati il diritto di chiamarli Terzo Mondo.

Per chi arriva ultimo in graduatoria frequentare la scuola è un lusso, esattamente come possedere un paio di scarpe. La maggior parte degli africani, soprattutto nei villaggi delle zone rurali, affronta ancora la vita a piedi nudi. Dall'alba al tramonto, sui sentieri per andare a prendere l'acqua, sulle strade di terra battuta



per raggiungere la scuola o per portare al mercato i prodotti dell'orto da vendere, in mezzo alla foresta fino al più vicino ambulatorio per trovare le medicine per la malaria, si cammina scalzi e poi, poco prima di arrivare, ci si spolvera i piedi e chi le ha indossa le preziose scarpe, custodite dentro un sacchettino di plastica: non si possono consumare, devono durare più o meno una vita.

«Madame, Mister, shoes!», le prime volte non capivamo, circondati da uno stuolo di bambini che guardavano con entusiasmo le nostre anonime e vecchie scarpe da ginnastica. Ma poi ci è capitato di tornare a casa scalzi e con il senso di colpa di aver accontentato qualcuno deludendo tutti gli altri. A questo tipo di triage non ci si abitua mai.

Avere un qualsiasi paio di scarpe, il numero giusto è una cosa assolutamente irrilevante, è un grande sogno per molti. È capitato più volte di incontrare bambini scacciati dalla scuola perché senza vestiti adatti e soprattutto senza scarpe. Una sera bussò alla porta della missione Julius, un ragazzino che avrà avuto dodici anni, in lacrime perché il maestro non lo aveva fatto entrare in classe scalzo. D'istinto gli guardiamo i piedi e ci vengono i brividi: ha sui

talloni delle ferite così profonde che si vede la carne viva, con intorno delle incrostazioni di sangue rappreso e fango. Cerchiamo di capire. Ha i piedi ridotti così da due mesi, si è ferito al suo villaggio con delle schegge di legno mentre aiutava i genitori a costruire la loro capanna; poi, senza alcuna cura, l'infezione si è estesa. Il dottore dice che servono gli antibiotici, ma che al momento (da due mesi almeno!) in ospedale non ci sono, bisogna aspettare che arrivino. E pensare che nei nostri kit del perfetto viaggiatore ne abbiamo una quantità industriale, per tutte quelle evenienze che in realtà non si sono mai verificate. Quindi insieme al disinfettante, alle garze e a quattro pastiglie di antibiotico diamo a Julius un paio di scarpe e due paia di calzini. Lui le indossa e con le lacrime agli occhi e un sorriso bianchissimo ci dice: «Natotela!», grazie. Lo seguiamo con lo sguardo mentre si allontana, cammina spedito, sembra avere le ali ai piedi, ma come fa a non sentire il dolore che pure gli devono provocare quelle tremende ferite? Appena fuori dal cancello, però, si siede sulle radici del grande albero, si toglie le scarpe, le accarezza soddisfatto e torna a casa a piedi nudi.

Un pomeriggio, invece, sulla strada del ritorno verso San Giuseppe, abbagliati dai raggi implacabili del sole al tramonto, vediamo la sagoma di una

donna incinta con un piccolino nel sacco sulla schiena e due bambini accanto che ci chiedono un passaggio. Ci fermiamo e li facciamo salire. Ci scrutano spaventati: probabilmente non hanno mai visto tanti bianchi insieme. Dopo circa sei chilometri senza pronunciare una parola, la mamma batte sul finestrino per farci capire che sono arrivati. Scende per ultima la figlia più grande, ma c'è un momento di agitazione: tutti si guardano intorno e cercano freneticamente qualcosa. La donna continua a ripetere: «Shoes, shoes, school, school!», e ci indica i piedi della figlia, che indossa solo una ciabatta infradito: ha perso l'altra forse salendo in macchina. Risolviamo il problema nel nostro stile, con il solito presuntuoso pragmatismo che ci appartiene, e diamo alla madre dei soldi per ricomprare le scarpe. Poi ripartiamo. Ma tra la polvere rossa e densa che ci lasciamo alle spalle, contro la luce accecante di un tramonto africano mozzafiato, vediamo la piccola famiglia in paziente cammino nella direzione opposta. Stanno tornando a prendere la ciabattina rosa perduta che serve per andare a scuola.

Carla e Gianni Martifagni

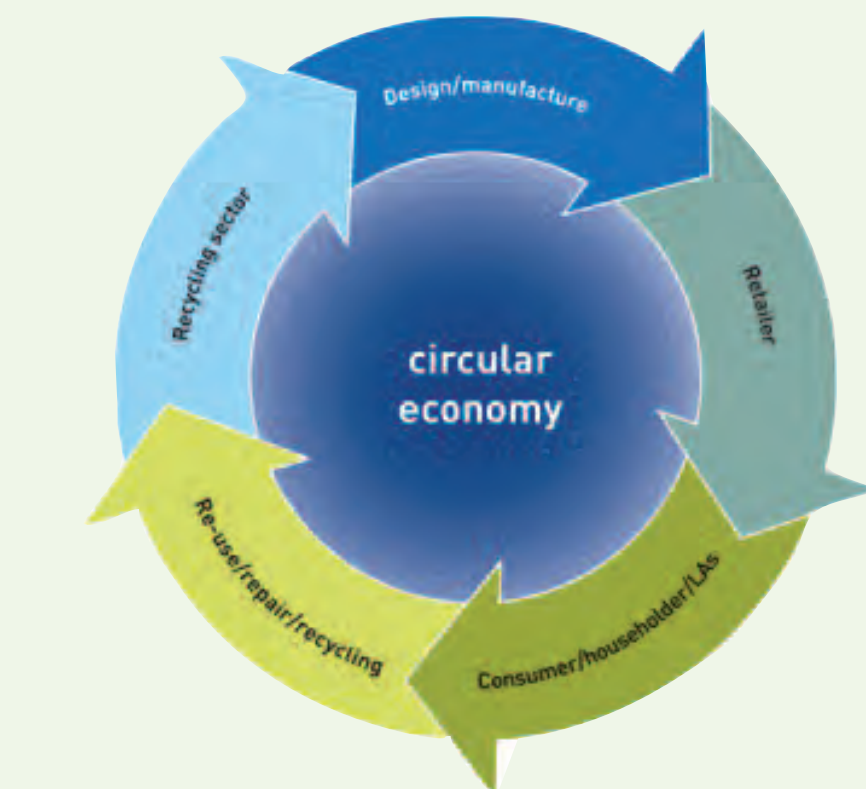
## Servizi ambientali

# Economia circolare: cos'è?

*Angelo Curcio, Coordinatore nazionale Fit, spiega come un nuovo modello economico porrà al centro della sostenibilità un sistema in cui non ci sono prodotti di scarto e in cui le materie vengono costantemente riutilizzate*

Dopo lo “sviluppo sostenibile” e la “green economy”, al centro delle politiche ambientali europee c'è la cosiddetta economia circolare, un'alternativa all'economia lineare, nella quale terminato il consumo termina anche il ciclo del prodotto che diventa rifiuto, costringendo la catena economica a riprendere continuamente lo stesso schema: estrazione, produzione, consumo, smaltimento. L'economia circolare è un'economia ideata per autorigenerarsi e nella quale i flussi di materiali da consumo sono di due tipi: quelli biologici, in grado di essere reintegrati nell'ambiente, e quelli tecnici destinati a essere riutilizzati, un sistema in cui tutte le attività, incluse estrazione e produzione, sono organizzate in modo che i rifiuti di qualcuno diventino risorse per qualcun'altro.

L'economia circolare prevede la progettazione di un sistema virtuoso, con un utilizzo massiccio di fonti di energia rinnovabile, una forte capacità di innovazione, prodotti progettati e disegnati per durare nel tempo, prodotti che dovrebbero comunque avere dei prezzi accessibili per il consumatore e che nella loro interezza o nelle loro singole parti possano essere riciclabili o riutilizzabili in altre forme, ad esempio contenitori più volte riutilizzabili ancor prima che riciclabili, autoveicoli, elettrodomestici e prodotti elettronici costruiti in modo da rendere semplice ed economico riciclarne i pezzi e recuperarne



i materiali come metalli di valore (rame, piombo, alluminio, argento, oro e via elencando).

Tutto questo porta a un cambiamento culturale che può mettere fine a uno dei meccanismi consumistici su cui si basa l'economia lineare, l'obsolescenza programmata dei prodotti, per passare finalmente a una forma di economia più collaborativa, che mette al centro non tanto la proprietà e il prodotto in quanto

tale, ma la sua funzione e il suo utilizzo, come ad esempio oggi avviene per un autoveicolo attraverso strumenti come il car sharing. Se una lavatrice viene progettata per funzionare per 10 mila cicli e non per 2 mila, può essere utilizzata da più di un consumatore attraverso l'attivazione di una serie di meccanismi economici a filiera corta: affitto, riutilizzo o rivendita diretta.

Per diventare un modello realizzabile e do-

minante l'economia circolare dovrebbe naturalmente garantire ai diversi soggetti economici una redditività almeno pari a quella attuale: non basta che sia "buona", deve diventare conveniente. Gli incentivi a produrre sul modello di un'economia circolare sarebbero essenzialmente due: un risparmio sui costi di produzione e l'acquisizione di un vantaggio competitivo (un consumatore preferisce acquistare un prodotto di consumo circolare piuttosto che lineare). Prolungare l'uso produttivo dei materiali, riutilizzarli e aumentarne l'efficienza servirebbe a rafforzare la competitività, a ridurre l'impatto ambientale e le emissioni di gas e a creare nuovi posti di lavoro: l'Unione europea, facendo le sue proposte sul riciclaggio, ha stimato che nei paesi membri ne sarebbero creati 580mila.

Tra le proposte della Commissione ambiente europea ce ne sono alcune che dovrebbero diventare giuridicamente vincolanti per gli Stati dell'Ue: il riciclo del 70 per cento dei rifiuti urbani e dell'80 per cento dei rifiuti di imballaggio (vetro, carta, plastica e così via) entro il 2030 e, a partire dal 2025, anche il divieto di collocare in discarica i rifiuti riciclabili e biodegradabili.

Le nuove proposte sono elaborate da un gruppo guidato dal primo Vicepresidente Frans Timmermans, responsabile per la qualità della legislazione, le relazioni interistituzionali, lo stato di diritto e la Carta dei diritti fondamentali, Jyrki Katainen, Vicepresidente responsabile per l'occupazione, la crescita, gli investimenti e la competitività, Karmenu Vella, Commissario per l'Ambiente, gli affari marittimi e la pesca, ed Elżbieta Bienkowska, Commissaria per il Mercato interno, l'industria, l'imprenditoria e le piccole e medie imprese.

Il primo Vicepresidente Frans Timmermans ha dichiarato: «Lo sviluppo economico dell'Europa deve avvenire all'insegna della sostenibilità a lungo termine. Non vi sono alternative: dobbiamo utilizzare le risorse in maniera più intelligente, progettare i prodotti in modo da poterli



riutilizzare e riciclare e fissare obiettivi ambiziosi per ridurre e riciclare i rifiuti. Oggi chiediamo ai cittadini di tutta Europa di darci spunti su come formulare politiche che stimolino lo sviluppo di un'economia verde competitiva in Europa e tutelino l'ambiente per le generazioni future».

Il Vicepresidente Jyrki Katainen ha aggiunto: «La transizione verso un'economia circolare più sostenibile può creare opportunità per tutti e offrire all'Europa un nuovo vantaggio competitivo. Vogliamo presentare un piano d'azione globale che incentivi sia i consumatori sia le imprese a utilizzare le risorse in modo più efficiente. Per questo abbiamo bisogno del contributo di quanti operano nei diversi punti della catena del valore».

Le strategie che porteranno l'Europa a sviluppare un'economia circolare competitiva non dovranno limitarsi solo ai rifiuti, ma contemplare l'intero ciclo di vita dei prodotti, tenendo conto della situazione di ciascuno Stato membro; oltre ad azioni sul fronte dei rifiuti dovranno quindi prevedere interventi in materia di progettazione intelligente dei prodotti, riutilizzo e riparazione dei prodotti, riciclaggio, consumo sostenibile, livelli di riciclaggio, uso intelligente delle materie prime, rafforzamento dei mercati delle materie prime secondarie e misure settoriali specifiche.

L'Europa è ricca di competenze, ma povera di materie prime: oggi l'Ue ne importa sei volte di più di quante ne esporti, e mentre si prevede che quattro miliardi di persone

nel mondo varcheranno presto (entro il 2035) le soglie di consumo tipiche della classe media, già oggi in Europa consumiamo le nostre risorse rinnovabili il 50% più rapidamente della loro capacità di rigenerarsi, con gravi rischi per il nostro ambiente, la nostra salute e le nostre industrie.

Lo sviluppo di un'economia circolare metterà sicuramente in discussione le attuali produzioni, ma nel complesso l'effetto netto sull'occupazione si dimostra positivo: già oggi quattro milioni di persone lavorano in ambito green economy, e altre ne verranno. «L'economia verde, come talvolta viene chiamata – ha dichiarato il commissario Vella – non è più il mercato di nicchia che a volte si immagina, ma sta gradualmente diventando l'economia, punto».

Perché questo effettivamente accada occorre andare oltre; le possibilità di sviluppo passano comunque dalla tecnologia più che dalla decrescita, e perché dalle chiacchiere si passi alla realtà servono dunque investimenti e norme ad hoc. È su questo terreno che l'ambizione della Commissione Ue sarà misurata. Risulta chiaro come il modello economico dell'economia circolare, che punta a mantenere alto il valore aggiunto dei prodotti il più a lungo possibile e minimizzare la produzione di rifiuti, rappresenti oggi la strategia di sviluppo economico più credibile per l'Europa.



*Mobilità ferroviaria*

# In Europa i ferrovieri forzati a viaggiare sul binario “illegale”

Le recenti cronache sull'andamento dei negoziati tra Ue e Grecia enfatizzano, all'ennesima potenza, il lato economicista dell'Europa che la pervade, purtroppo, anche in numerose altre decisioni. La discussione avvenuta durante l'ultima riunione della sezione trasporto ferroviario dell'Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, a cui la Fit-Cisl aderisce, non ha fatto altro che rafforzare tale evidenza. Infatti non c'è iniziativa, intrapresa sia a livello di Commissione europea che in moltissimi Stati membri, in cui si pensi di anteporre la tenuta sociale a quella economica.

Per cercare di cambiare verso l'Etf ha messo in piedi alcune iniziative. La prima è dare il supporto e l'assenso a fare propria la campagna, promossa dalle organizzazioni sindacali scandinave, per arrestare il progetto che prevede l'eliminazione del capo treno su alcune tipologie di convogli. In Europa si sta diffondendo la moda di far girare treni, soprattutto nel trasporto locale, senza la presenza a bordo del personale di scorta. Tutte le funzioni vengono delegate al macchinista. La campagna si prefigge di sensibilizzare l'opinione pubblica sulla necessità di avere il personale di scorta a bordo treno, non solo per ragioni di sicurezza dell'esercizio ferroviario, ma anche per quella pubblica, oltre che per il contrasto all'evasione. La tendenza all'incremento degli atti vandalici e di mi-



crocriminalità sui treni è un fattore generalizzato in tutta l'Europa, anche in quelle nazioni che a noi sembrano possedere un tasso di rispetto delle regole superiore a quello a cui siamo abituati. Tale trend preoccupa non solo il sindacato, ma anche le organizzazioni di rappresentanza dei passeggeri e quelle delle persone diversamente abili, che hanno dato, a livello europeo, il loro sostegno e supporto all'iniziativa. Entro l'autunno sarà messo a disposizione il materiale informativo che dovrà poi essere divulgato non solo tra i lavoratori, ma anche ai passeggeri affinché si crei un movimento d'opinione teso a far rientrare le azioni di riduzione del personale che svolge servizio a bordo treno.

Non meno critica è la situazione per quanto riguarda la manutenzione dei rotabili. Con il fine di capire meglio cosa stia avvenendo, in ogni singolo Stato membro, la sezione dell'Etf ha deciso di costituire uno specifico gruppo di lavoro dedicato al tema. È stato ritenuto opportuno presidiare meglio questo ambito del trasporto ferroviario soggetto ad un fortissimo attacco da parte dei costruttori dei rotabili, che mirano a far propria la manutenzione anche oltre al periodo normalmente fissato nei contratti di acquisto del nuovo materiale. In tutta Europa la tendenza è a dismettere le officine di manutenzione e a depauperare le conoscenze professionali dei ferrovieri. Si ricorre, con sempre maggiore frequenza, alle esternalizzazioni,

puntando a far uscire dal perimetro dei contratti dei ferrovieri gli addetti del settore. L'Etf utilizzerà il lavoro di gruppo per dimostrare ancora meglio gli argomenti a supporto dell'azione di lobbying, che sarà messa in atto con l'obiettivo di mantenere il ciclo produttivo della manutenzione rotabili all'interno del perimetro delle imprese ferroviarie e di salvaguardare sia l'occupazione che i diritti contrattuali in essere.

La conferma della supremazia dell'economia rispetto agli individui e alla società è stata fornita dalla presentazione - da parte di Mobifair, associazione tedesca che si occupa di prevenzione degli incidenti - di un rapporto sul dumping sociale nelle ferrovie in Germania, stilato attraverso la raccolta

delle testimonianze di lavoratori che appartengono non solo a imprese minori di trasporto, ma anche di agenzie di somministrazione e purtroppo anche di lavoratori "autonomi" tipo "free lance" o "partite Iva", che hanno iniziato a condurre treni. Le testimonianze mettono in luce il problema del dumping e quello dell'uso criminoso della manodopera al di fuori di qualsiasi contratto di lavoro e/o remora sulla sicurezza di merci e passeggeri. E stiamo parlando della civilissima Germania di cui si

decanta tanto la riforma del lavoro. Un esempio emblematico lo hanno riportato anche i colleghi olandesi. È accaduto che, in un centro di smistamento nel centro dell'Olanda, un macchinista si stava rivolgendo agli addetti al movimento per chiedere delle informazioni. Siccome non parlava olandese il colloquio è avvenuto in un tedesco molto approssimativo. È

emerso che il macchinista era polacco, aveva condotto il treno, di notte, per circa dodici ore, aveva riposato in cabina ed era dotato di una cartina geografica stradale con la quale si orientava. Agli addetti al movimento si era rivolto per chiedere informazioni su come poter uscire dallo scalo per andare in direzione di Amsterdam, seguendo l'autostrada A2. A quel punto i colleghi del movimento hanno chiamato la polizia per gli approfondimenti del caso. Tutto ciò accadde nel cuore della civilissima Europa dove si lamentano dei comportamenti elusivi delle regole da parte delle popolazioni mediterranee. Evidentemente non si guarda in casa propria. Comunque è vero che non c'è mai limite al peggio. L'egoismo per fare affari senza

monì, al fine di portare prove concrete di quanto sta accadendo.

Infatti c'è un pregiudizio diffuso, soprattutto a livello di Commissione europea, che il dumping sociale e la violazione delle regole non siano patrimonio del settore ferroviario in quanto è visto come un comparto molto regolamentato e soggetto a standard ben definiti. L'obiettivo è di sconfiggere tale pregiudizio soprattutto alla luce delle dichiarazioni della nuova Commissaria ai Trasporti che si è dichiarata apertamente contraria a tali pratiche.

Per quanto riguarda il IV Pacchetto ferroviario, sembra che non sia venuto meno il suo incedere con il famoso passo del pellegrino: due passi avanti e uno indietro. Le

novità si sovrappongono, per cui è sempre difficile fare delle previsioni corrette su come proseguirà l'iter di approvazione. Stando a quanto appreso a Bruxelles, il pilastro tecnico potrebbe essere chiuso entro la fine di giugno, in quanto sono state formalizzate due posizioni precise, sia del Consiglio che del Parlamento, per cui possono partire con il processo di negoziazione. Le novità più interessanti riguardano il rilascio del certificato di sicurezza del materiale e le licenze alle imprese. Sarebbe stato

raggiunto un compromesso per cui: se si opera solo in ambito nazionale, sarà la corrispettiva agenzia a dare i nulla osta, se invece si opera su più nazioni sarà solo Era, l'agenzia europea, che certificherà il tutto attraverso l'adozione dello "sportello unico". Dalla lettura delle carte emerge la volontà di inserire, anche per il settore ferroviario, il concetto di "just culture" al fine



alcuno scrupolo è, evidentemente, una malattia incurabile. Se questi sono gli effetti della libertà di impresa!

Dato che gli elementi raccolti dall'indagine sono di carattere testimoniale, la sezione dell'Etf ha deciso di riprendere il tema nella prossima riunione, affinché ci sia la possibilità di trovare altro materiale probatorio da aggiungere a quello dei testi-

di favorire la sicurezza. Pare però che la denominazione non dovrebbe essere "just culture", ma un'altra più neutra: al momento non è possibile capire cosa significhi questo in termini di operatività e quanto possa discostarsi dal principio sotteso. Etf si riserva le valutazioni complesse solo nel momento in cui ci saranno i test definitivi.

Non è ancora stata sciolta la riserva se il pacchetto sarà approvato in un unico momento oppure se si procederà al suo spaccettamento, considerato che il pilastro tecnico è quasi pronto. Etf e Cer (associazione europea di parte datoriale) sono per l'approvazione differita; altre organizzazioni di imprese private, Commissione e Parlamento invece sono per una unica approvazione. Dalle decisioni del Consiglio si riuscirà a capire quale sarà la scelta definitiva, e da lì i relativi tempi di applicazione.

Sui tre punti del pilastro politico, di maggiore pregnanza politica, sembra che ci sia una buona svolta per quanto concerne il mantenimento delle imprese integrate, anche se c'è una impuntatura da parte della Commissione per quanto riguarda il concetto di "trasparenza finanziaria" che dovranno rispettare le imprese integrate. Al momento non è ben chiaro cosa si intenda con tale indicazione e quali potranno essere le ripercussioni nel concreto.

Il secondo punto prevedrebbe che rimanga la possibilità di poter usare gli affidamenti diretti dei servizi di trasporto ferroviario da parte delle competenti autorità e solo entro limiti e condizioni definite. In proposito il governo olandese ha fatto delle proposte in Consiglio che superano le proposte del Parlamento europeo. Su questo punto la discussione in Consiglio è stata molto animata: quasi tutti i piccoli

Stati membri hanno espresso la loro contrarietà chiedendo di essere esentati dal principio generale (assegnazione solo tramite gara d'appalto). Il Belgio ritiene che debbano essere gli stati membri a decidere le modalità di assegnazione; la Spagna è favorevole a una progressiva

all'assegnazione tramite gara - purtroppo a parte Austria e Lussemburgo non ci sono altri paesi "di peso" che spingano per renderle obbligatorie ed esplicite già nei bandi di gara. Etf si sta battendo per l'introduzione di tali vincoli e ha avuto contatti con i Lussemburghesi che saranno i



apertura al mercato; l'Italia ha chiesto che ci sia la reciprocità tra i mercati aperti; Danimarca e Germania chiedono tempi di transizione più lunghi; la Francia ha affermato che i servizi pubblici vanno difesi. Apertamente favorevoli all'apertura del mercato e quindi alle gare si sono dichiarati Gran Bretagna, Repubblica Ceca, Svezia, Slovacchia, Cipro. La discussione prosegue ed è difficile dire come finirà. Intanto Etf continua la sua azione di lobbying per contrastare l'introduzione del principio generale di assegnazione dei servizi di trasporto ferroviario solo tramite procedura di gara d'appalto.

Sul terzo punto - la clausola sociale, intesa come protezione non solo dell'occupazione, ma anche dei livelli salariali e delle tutele contrattuali in essere per i lavoratori interessati dalle procedure di subentro a seguito di cambio appalto conseguente

prossimi a guidare l'Europa nel secondo semestre del 2015.

Infine c'è stata l'approvazione del testo di un documento congiunto con la Cer, da presentare in sede di dialogo sociale. Ci si ripropone, congiuntamente alle parti datoriali, di rimettere al centro delle priorità della Commissione europea il rilancio del trasporto merci su ferro attualmente investito da una profonda crisi di cui non si vede la fine. Si chiedono maggiori investimenti, una migliore integrazione modale con gli altri mezzi di trasporto, l'eliminazione del dumping sociale, ci si dichiara contrari alla liberalizzazione del cabotaggio per il trasporto su strada auspicando l'introduzione di limiti di portata e dimensione dei camion, che altrimenti potrebbero ostacolare il trasporto combinato su ferro.

## Trasporto aereo

# Le principali società di handling europee sotto la lente dell'Etf

Il Comitato dei rappresentanti sindacali europei del personale di terra aeroportuale dell'Etf – la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, a cui la Fit-Cisl aderisce – si è riunito a Bruxelles il 26 maggio scorso per fare il punto sulle attuali problematiche del settore.

Dato il ritiro della richiesta di revisione della direttiva sulla liberalizzazione del mercato dei servizi aeroportuali da parte della Commissione europea guidata da Jean-Claude Juncker, ritiro dovuto alle grosse difficoltà incontrate nella ricerca di una mediazione tra i vari stakeholder, si è evidenziato che attualmente gli interessi sindacali si sono ridotti di molto, non essendoci altri dossier importanti aperti sulle questioni europee.

Probabilmente il sindacato italiano ha perso una grossa occasione con il ritiro di tale proposta, in quanto in essa vi erano temi – come l'applicazione del contratto collettivo nazionale di settore a tutti gli operatori e l'obbligo della clausola sociale in caso di perdita di attività – che potevano portare a soluzioni di alcuni dei più noti problemi che affliggono da anni l'industria italiana del trasporto aereo e che le istituzioni non si decidono ad affrontare una volta per tutte.

Vi è stato un acceso dibattito interno, finalizzato all'eventuale ripresa della discus-



sione del dossier, ma il sindacato tedesco ha respinto con forza tale ipotesi, data la storica contrarietà della Germania alla revisione della direttiva europea e dato il suo interesse a mantenere lo status quo nei propri aeroporti. La Commissione Juncker ha programmato nei suoi lavori l'ipotesi di razionalizzare tre direttive, tra cui la 23/2001 che riguarda il passaggio delle attività e del personale addetto. Su tale tema ci sta lavorando direttamente l'Etuc (Confederazione dei sindacati europei) per elaborare una proposta, che dovrebbe essere pronta prima della prossima estate essendo questo un tema trasversale che interessa tutti i settori dell'industria.

Il Comitato Etf ha espresso la volontà di concentrarsi prevalentemente sulle aziende multinazionali nel settore dei servizi aeroportuali, migliorando nel contempo le relazioni con i loro management, che risultano troppo spesso difficoltose. Etf inizierà con Swissport, Menzies e Aviapartner che in assoluto sono le più grandi. La Swissport, che opera in sette Paesi europei (ma non in Italia), è il maggiore handler mondiale con attività in quasi duecento aeroporti. Visto l'interesse intercontinentale che ricopre questo operatore, Itf (la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, a cui la Fit-Cisl aderisce) ha già aperto un dialogo che porterà alla creazione di un Global Employment



Forum simile al nostro Comitato aziendale europeo (Cae), comitato che è composto da un'azienda che operi almeno in tre paesi europei diversi e da rappresentanti dei lavoratori dei relativi paesi eletti dai dipendenti. Il Cae è riconosciuto dagli organi europei. Lo scopo è di impegnare le parti in uno scambio di informazioni e consultazioni per lo sviluppo della società e per il bene dei lavoratori.

L'altra multinazionale di handling che attrae maggiormente le nostre attenzioni, forse perché la sua sede è a Bruxelles, è Aviapartner. Considerata la terza forza del settore - opera infatti in 27 aeroporti di cinque Paesi europei: Francia, Germania, Belgio, Olanda e Italia - ha suscitato l'interesse in questi ultimi mesi del grosso fondo di investimenti americano Hig. Lo sviluppo di questa multinazionale non va di pari passo, purtroppo, con quello delle buone relazioni sindacali. Infatti in questi ultimi tempi vi sono state accese controversie con il suo management in Germania e Francia. Anche in Italia possiamo dire che non va meglio perché le relazioni vanno a fasi alterne a causa della parte aziendale che gravita tra la teoria di volerle e la pratica dell'evitarle.

Considerata l'attenzione da parte di tutti i partecipanti del Comitato Etf verso Aviapartner e verso le difficoltà incontrate per far decollare il Cae per le troppe resistenze aziendali, si è deciso che si formerà un gruppo di lavoro che seguirà questa multinazionale. Tale gruppo si riunirà il 17 settembre prossimo in Etf per uno scambio di esperienze nazionali e per trovare possibili

soluzioni. Insieme si è certamente più forti per ottenere relazioni più efficaci con la dirigenza, nell'interesse dei lavoratori.

Un breve cenno è stato fatto alla gara di assegnazione delle licenze sugli scali spagnoli agli handler da parte di Aena, società di gestione dei 43 aeroporti. Questo bando di gara ha visto in questi giorni la sua conclusione con l'entrata di nuovi operatori come Wfs e Aviapartner che inizieranno le loro attività a settembre prossimo, a scapito di Iberia Handling e Acciona che hanno perso la gestione di diversi aeroporti.

Dopo aver trattato questi temi, segnalo che c'è stato l'aggiornamento dei colleghi danesi sul progetto di ricerca che stanno seguendo per evidenziare i livelli di inquinamento nei loro aeroporti, progetto che sta portando consapevolezza nelle autorità danesi di una situazione pericolosa a cui necessita trovare delle soluzioni.

A tal proposito la mia replica ha focalizzato la diversità di cultura fra i diversi paesi europei. Noi purtroppo, dopo il devastante incendio di Fiumicino del 7 maggio scorso, ad oggi stiamo ancora tentando di conoscere i risultati delle analisi sull'aria nociva che si respira all'interno del terminal 3. Nonostante i vari interventi da parte delle autorità competenti, non sappiamo ancora quali rischi mettono in pericolo la salute del personale che lavora in aeroporto e dei passeggeri che vi transitano. Per tacere della pessima figura di immagine all'estero dovuta allo sconcerto dei passeggeri che per le diatribe interne delle

autorità italiane si vedono cancellare i loro voli per la riduzione dell'operatività in modo discontinuo. In questa vicenda sono emerse tutte le carenze di assenza territoriale dell'Enac, al di là dei proclami sui media, e quelle del gestore aeroportuale, Adr, che sempre più evidenzia l'inadeguatezza delle infrastrutture di Fiumicino aeroporto, nonostante gli ingenti flussi economici che vi circolano.

Ultimo argomento dell'incontro è stato il progetto sul ground handling aeroportuale che la Segreteria Etf presenterà alla Commissione europea. Questo progetto verterà sull'analisi della situazione nei vari aeroporti dei 28 paesi europei. Si avvalerà della collaborazione di diversi consulenti ed esperti del settore per focalizzare quattro argomenti che daranno spazio a una ricerca e una discussione nel merito su: stato del mercato dei servizi, diritti sociali dei lavoratori, attuale contesto delle qualifiche professionali e qualità del servizio erogato. Questo studio dovrebbe poi facilitare il dialogo sociale tra i vari partner europei per migliorare in primis le condizioni dello staff come supporto sempre maggiore al servizio prodotto ai passeggeri, cioè investire nella qualità del lavoro per le sfide e gestioni dei cambiamenti futuri. Il progetto Etf potrebbe essere approvato entro quest'anno dalla Commissione Lavoro e avrà una durata di due anni.

Il comitato Etf del ground staff si è poi congedato, dandosi appuntamento al 18 settembre prossimo per un nuovo incontro.

## Mobilità ferroviaria

# Ecco come cambia l'azione dell'Etf per affrontare i nodi del trasporto ferroviario

Una delle numerose domande che mi sono posto all'ultimo incontro dell'esecutivo avvenuto a Bruxelles il 18 giugno è stata: Ma a Bruxelles, il sole appare mai?». A quanto pare la risposta è sì, sono solo un po' sfortunato io che devo sempre aver l'ombrello a portata di mano.

Ma a parte questa domanda, vedo di fare un po' una sintesi degli argomenti più importanti all'ordine del giorno affrontati dalla sezione ferroviaria e le decisioni prese per affrontare al meglio il futuro prossimo venturo.

Uno dei punti più spinosi riguarda la possibile cooperazione di Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, a cui la Fit-Cisl aderisce, con Ale. Ale è, passata il termine, l'Orsa della situazione a livello europeo. Un sindacato autonomo tedesco, ma operante in molti paesi membri dell'Ue, che raggruppa principalmente la categoria dei macchinisti. È infatti l'acronimo di Autonome Lokomotivführer-Gewerkschaften Europas (unione sindacale autonoma dei macchinisti europei).

La storia di una possibile cooperazione inizia nel lontano 2006, quando Ale chiese di poter essere riconosciuta come partner sociale a livello europeo. Nonostante svariati incontri succedutisi negli anni, non è mai stato possibile addivenire a un accordo, principalmente in quanto le richieste di Ale, ad ogni incontro, aumentavano. Di recente sono cambiati i membri dell'organismo direttivo e pare che i mutamenti siano stati radicali. Vi è quindi l'opportunità di avere un interlocutore serio con il quale raggiungere un accordo per una reale cooperazione. Sebbene vi sia una

forte spinta da molti membri per arrivare all'accordo, Etf si ritiene comunque contraria al riconoscimento di Ale come partner sociale europeo, in quanto potrebbe minare l'autonomia della federazione e comportare possibili "giochi al ribasso" durante le trattative. Una bozza di accordo sulla cooperazione inerente temi dei macchinisti è stata presentata e dibattuta. Tuttavia la discussione per una decisione definitiva verrà affrontata nel prossimo incontro della sezione ferrovieri (a novembre) dove tutti avranno la possibilità di esprimere la propria opinione sul tema.

Altro argomento trattato, anche perché in continua fase di evoluzione, riguarda il IV Pacchetto ferroviario – un'insieme di proposte legislative volte a liberalizzare ulteriormente il settore - per un aggiornamento sullo stato dei lavori. Su questo tema non mi soffermo, anche perché il collega Osvaldo Marinig ha già scritto una relazione esaustiva a riguardo in un altro articolo su questo numero de La Voce dei Trasporti. L'unico appunto degno di nota, è che le negoziazioni procedono a un ritmo serrato e che è stato raggiunto il giorno prima (17 giugno) un compromesso sul pilastro tecnico. È stato altresì sottolineato che non esisterà un V Pacchetto ferroviario.

E quindi via, alla prossima questione: come predisporre la discussione sulla sicurezza ferroviaria per il prossimo incontro della sezione di novembre? Il tema della sicurezza e delle certificazioni è di grande attualità e posto sotto la lente di ingrandimento dell'Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, a cui la



Fit-Cisl aderisce. La priorità è quella di garantire tutte le condizioni perché il posto di lavoro in ferrovia sia un posto sicuro. Non solo: la garanzia della sicurezza deve riguardare anche l'utenza. Attraverso l'uso di sistemi tecnici all'avanguardia, una manutenzione del materiale rotabile e dell'infrastruttura scrupolosa, formazione e rilascio di certificazioni ufficiali al personale e, naturalmente, mediante accordi collettivi che disciplinino in maniera rigida orari di lavoro, di guida e di riposo, gli standard di sicurezza possono essere mantenuti e migliorati.

Un punto chiave è anche la necessità di avere una cooperazione maggiore tra i sindacati a un livello internazionale: se i governi imparano gli uni dagli altri e importano soluzioni, anche il sindacato può e deve farlo. Solo in questo modo è possibile mantenere alta la guardia su politiche di liberalizzazione e privatizzazione e intervenire in modo appropriato per evitare possibili disastri. Tornando quindi alla domanda iniziale, si è deciso di stilare una reportistica dei vari incidenti ferroviari avvenuti nelle varie nazioni, in maniera da creare una piattaforma adeguata che verrà presentata - unitamente al Cer, associazione di parte datoriale - al dialogo sociale con i problemi esistenti e le possibili soluzioni. Vista l'importanza del tema, nel prossimo incontro della sezione vi sarà dedicata una mezza giornata per approfondire il tutto e discuterne con tutti i membri.

Altra materia interessante all'ordine del giorno riguarda il trasporto internazionale di persone. Ormai il panorama degli spostamenti transfrontalieri è dominato dai voli low cost, che hanno relegato in secondo piano il trasporto ferroviario, rendendolo di fatto inappetibile per i viaggiatori e dispendioso per le aziende. Mentre il traffico Av è notevolmente aumentato, è diminuito drasticamente quello relativo agli Ec, Ic e soprattutto quello dei treni notte; ciò è dovuto anche al fatto che alcune compagnie private hanno introdotto i cosiddetti servizi bus low cost. Il mercato relativo ai treni regionali transfrontalieri è, al contrario, in fase di evoluzione. La liberalizzazione, introdotta con il III Pacchetto ferroviario, al contrario delle aspettative, non ha rivitalizzato il settore. Chiaramente esistono anche barriere di natura tecnica da risolvere. Etf ha preso a cuore la vicenda e l'argomento verrà approfondito, insieme a tutta la sezione, legandolo naturalmente al problema sociale di ricaduta occupazionale.

Per chiudere la giornata si è discusso brevemente sul futuro di Tx-Logistik (società di trasporto merci su rotaia controllata dal gruppo Fsi) e di un possibile progetto per organizzare sindacalmente i lavoratori. Tra l'altro ho colto l'occasione di informare la segreteria dell'Etf del progetto di riorganizzazione in corso in Italia nel gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, in quanto ricomprende anche Tx-Logistics. L'argomento sarà quindi nuovamente affrontato in futuro. Oltre a questo si è parlato delle azioni da intraprendere l'8 ottobre durante l'action day sul IV Pacchetto ferroviario; della campagna informativa per mantenere il personale di bordo sui treni e infine è stata riferita qualche informazione sull'avanzamento dell'iniziativa europea dei cittadini: una iniziativa di raccolta di un milione di firme a livello internazionale per creare una proposta di legge da inoltrare alla Commissione europea, con cui assicurare un sistema di competitività più equo nel settore dei trasporti.

Il prossimo incontro dell'esecutivo ferrovieri è previsto a ottobre e quello della sezione ferroviaria a novembre.

Foto di Frank Andiver

## Puglia-Basilicata

# Gli effetti del Jobs Act e l'azione sindacale

Lo scorso 18 giugno la segreteria Fit-Cisl Interregionale di Puglia-Basilicata ha convocato il Consiglio generale in forma seminariale con all'ordine del giorno un unico tema: "Jobs Act tra difficoltà e opportunità", con l'obiettivo di proseguire l'intento informativo e formativo che la Fit nazionale ha voluto trasmettere nell'ultimo congresso di Rimini. Relatore della giornata è stato Marino Masucci, Coordinatore nazionale per le autostrade, il quale ha fatto una disamina complessiva del Jobs Act.

Vista l'importanza del tema, i numerosi partecipanti hanno mostrato grande interesse, anche grazie all'impostazione e al coinvolgimento di Masucci che, con chiarezza, ha saputo dare risposte ai numerosi quesiti posti.

È sicuramente complicato dare un'obiettiva valutazione complessiva del Jobs Act senza prima capirne i contenuti. L'approfondimento sviluppato in occasione della giornata di studio ci ha permesso di analizzarne gli aspetti fondamentali. Se, da un lato, questo provvedimento favorisce l'eliminazione delle innumerevoli tipologie di contratti di lavoro alquanto precari e privi di tutele, dei quali si è fatto un uso eccessivo nel corso di questi anni, e mette a disposizione vantaggi economici per le aziende che intendono assumere, di contro si ha una modifica radicale del concetto a cui eravamo abituati di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, rendendolo più "predisposto all'instabilità", facendo prevalere, in caso di licenziamento, l'indennizzo economico per la cessazione del rapporto di lavoro.

Tutto ciò si è realizzato attraverso la riforma dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, che ha sostanzialmente mantenuto le motivazioni che possono innescare un licenziamento (discriminatorio, disciplinare ed economico), facendo però prevalere il risarcimento economico nella quasi totalità dei casi, eliminando, inoltre, la possibilità decisionale che era precedentemente in capo al giudice e individuando anche l'entità minima e massima degli indennizzi da riconoscere.

Questo determina certamente maggiori certezze per i datori di lavoro, che sanno subito a cosa vanno incontro se ricorrono al licenziamento, ma rende più debole il lavoratore, che perde la possibilità del reintegro in molti casi. È opportuno, però, chiarire se

dopo i tre anni previsti da contratto a tutele crescenti si potrà ritornare ad avere trattamenti e tutele pari a quelle dei lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del Jobs Act e spartiacque per l'applicazione dello stesso), aprendo, se necessario, un confronto con le istituzioni che possa trarre questo obiettivo, riequilibrando le tutele ed estendendole a tutti.

Altro aspetto del provvedimento che è degno di riflessione è il caso di cambio appalto; in questa circostanza emerge una forte contraddizione normativa, che molti tra i presenti hanno dibattuto. Infatti, in caso di licenziamento, nel computo dell'indennizzo economico da commisurare al lavoratore dovrebbe essere riconosciuto tutto il periodo di lavoro che il dipendente ha svolto nell'attività oggetto dell'appalto; invece, in caso di passaggio ad altro appaltatore, quindi per un subentro, l'anzianità maturata nell'attività oggetto dell'appalto, con il Jobs Act, non è tenuta in considerazione, inquadrando i lavoratori come neo assunti e, quindi, regolamentati dal contratto a tutele crescenti, con tutto quello che ne consegue.

Un ulteriore aspetto molto importante e delicato è legato al codice disciplinare, che potrebbe innescare, se non adeguatamente regolamentato, possibili modifiche unilaterali alle mancanze dei lavoratori, punibili con il licenziamento.

Alla luce di quanto è stato illustrato e commentato, è emersa forte la necessità per il sindacato di essere molto attento e scrupoloso nelle varie fasi delle relazioni industriali che di qui a breve si troverà a gestire, cercando, attraverso la concertazione, di salvaguardare le tutele che sino a ora erano garantite dalle norme e che rischiano di annullarsi.

La nuova generazione di sindacalisti dovrà imparare a destreggiarsi tra gli enunciati del nuovo ordinamento legislativo, non di facile e immediata interpretazione, per scongiurare possibili errori o mancanze nella stesura di contratti e accordi ai tavoli delle trattative.

Salvatore Puzzo  
Segretario Coordinamento Mobilità ferroviaria  
Fit-Cisl Bari



Toscana

# Elezioni Rls Anas Compartimento della Toscana: un risultato eccezionale per la Fit-Cisl

A fine aprile si sono tenute le elezioni per eleggere i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls) nel comparto dell'Anas Toscana.

I candidati della Fit-Cisl sono quattro lavoratori che hanno accettato la sfida delle elezioni e si sono messi a disposizione di tutti per il bene e la salute negli ambienti di lavoro. Si tratta di un impegno importante che ancora una volta dimostra che i lavoratori, se coinvolti, partecipano e diventano protagonisti. I candidati sono Rossella Tavolaro, Alberto Melis, Andrea

Bucalossi e Lorenzo Pratesi.

Le elezioni hanno visto una massiccia partecipazione al voto dei lavoratori dell'Anas e questo è la conferma che nei posti di lavoro c'è voglia di democrazia e partecipazione. L'impegno della Fit-Cisl ancora una volta è stato premiato, infatti la lista ha riportato un altissimo risultato. I lavoratori aventi diritto al voto erano 143 dei quali hanno votato 96, equivalente al 67%, e la lista della Fit ha riportato il 59% di preferenze consentendo così di eleggere tre Rls: Tavolaro, Melis e Bucalossi.

Si è trattato di un risultato eccezionale, grazie al voto di tante lavoratrici e lavoratori Anas che hanno riposto la fiducia nella Fit-Cisl e nella qualità e preparazione dei candidati. Ancora una volta è stato riconosciuto l'impegno e la coerenza dimostrati sul campo negli ultimi anni dei delegati Fit nei confronti di tutti i lavoratori.

*Rossella Tavolaro  
Rls Anas  
Fit-Cisl Firenze*



# La crisi ha rafforzato la presenza all'estero delle nostre imprese

L'economia italiana? Sarà sempre più cosmopolita. Al Censis, il secondo dei quattro incontri del tradizionale appuntamento di riflessione di giugno "Un mese di sociale" è stato dedicato proprio a questo tema.

Dei primi quindici gruppi industriali italiani per volume d'affari oggi sono soltanto in due a realizzare in Italia la maggior parte del loro fatturato. Per tutti gli altri il giro d'affari all'estero vale tra il 60% e l'80% del fatturato complessivo. Negli anni della crisi, l'economia italiana ha sofferto a causa del crollo della domanda interna, della caduta degli investimenti produttivi e del peggioramento della finanza pubblica. E le multinazionali italiane hanno reagito rafforzando la loro presenza oltre confine. Anche le grandi imprese di costruzioni italiane, che nel periodo 2004-2013 hanno registrato una caduta del 7,2% del fatturato interno a causa del crollo degli investimenti pubblici, hanno incrementato del 204,6% il fatturato realizzato all'estero, con il risultato che oggi questa componente rappresenta due terzi del loro giro d'affari.

**Aumentano le aziende italiane che esportano, ma sono piccole.** Sono 212mila le imprese italiane che esportano (+3,5% rispetto al 2007) e il valore complessivo delle merci vendute all'estero (più di 380 miliardi di euro) è aumentato del 5,7% dal 2007 a oggi. La crescita del numero di aziende esportatrici è sicuramente un fatto positivo, ma la loro incidenza sull'export complessivo è davvero limitata. La maggior parte degli operatori (il 63,9% del

totale) si addensa nella classe più bassa di valore esportato (sotto i 75mila euro annui). Colpisce che un complesso di circa 135mila esportatori determini un valore di export di poco superiore a 2,3 miliardi di euro, un'inezia rispetto al valore totale delle esportazioni italiane (lo 0,6%). Si tratta di poco meno di 17mila euro medi per esportatore. Per contro, le grandi aziende, quelle che vendono all'estero per un valore superiore a 50 milioni di euro annui, pur essendo solamente lo 0,4% del totale (942 soggetti), rappresentano da sole quasi la metà dell'export italiano (circa 187 miliardi di euro). A ciò si aggiunga che una miriade di soggetti (più di 90mila) ha come riferimento un solo paese di destinazione delle loro merci. Sono solo 4.200 le imprese che invece vendono i loro prodotti e servizi in più di 40 paesi esteri (realizzando il 43% circa delle vendite complessive dell'Italia all'estero).

**La polarizzazione territoriale: tutte al Nord.** Nella sola Lombardia si concentra un terzo delle aziende esportatrici e del valore dell'export. Se alla Lombardia si sommano Veneto, Piemonte ed Emilia-Romagna, si raggiungono i due terzi dell'export italiano complessivo. Dal Sud si origina solamente il 9% delle esportazioni nazionali in valore.

**Piccole multinazionali crescono.** Si rafforza la presenza imprenditoriale italiana all'estero: oggi circa 22mila imprese estere sono controllate da società italiane e occupano 1,7 milioni di addetti (rispetto al 2007 l'aumento è di circa duemila imprese

e 330mila addetti). Mentre si riducono le multinazionali estere presenti sul territorio nazionale (da 14.401 a 13.328 in cinque anni) e i loro addetti (da 1,24 milioni a 1,19 milioni), aumentano le multinazionali italiane all'estero (+8,9% dal 2007) e la forza lavoro impiegata (+23,4%). Ma soprattutto aumenta il loro fatturato, che passa da 389 miliardi di euro a 546 miliardi (+40,4%). Il paese dove sono penetrate maggiormente è la Romania (3.237 aziende e 117.221 addetti), ma il territorio dove operano le aziende più grandi è quello degli Stati Uniti (2.066 aziende per 225.450 addetti, con un fatturato che da solo vale il 18% delle multinazionali italiane nel mondo).

**Nell'economia apolide, il territorio di insediamento originario conterà ancora?** Sì, a condizione che sappia modificare il tipo di valore che trasferisce alle imprese rispondendo a domande differenti da quelle del passato. Oggi ai territori non si chiede più di essere solo accoglienti, ma di caratterizzarsi come "hub" che connettono con il mondo. Non più solo istituzioni di prossimità, infrastrutture e servizi locali. I territori produttivi devono aprirsi all'esterno, creare le condizioni di insediamento di imprese innovative e sviluppare relazioni, aiutando le imprese presenti a "stare nel mondo".

Geivù

*Intervista al Sen. Lodovico Sonogo*

# «Dobbiamo vincere la sfida con i porti nordeuropei»

Lodovico Sonogo, friulano, 59 anni, è autorevole e stimato membro della VIII Commissione Lavori Pubblici e Comunicazioni del Senato. È anche attento al dibattito sindacale del settore dei trasporti.



**MINISTRO DELRIO.** Come valuta il Ministero dei Trasporti a guida Graziano Delrio? Intanto ha annunciato una inversione di rotta su procedure speciali, varianti in corso d'opera e general contractor. Le grandi opere saranno ridotte drasticamente di numero. È solo propaganda o una strategia precisa? In ogni caso, non c'è il pericolo di buttare via con l'acqua sporca anche il bambino (livelli occupazionali)?

Il ministro Delrio farà un buon lavoro e lo sta già dimostrando. Per esempio collaborando con il Senato dal quale è uscita una legge delega per gli appalti molto innovativa e lontana dalla propaganda. Invito a leggerla. Un bel segno. Sulle grandi opere mi pare fisiologico concentrarsi sulle priorità: era l'intento della legge obiettivo quando nacque. Lavorando così apriremo cantieri e daremo lavoro.

**FERROVIE DELLO STATO ITALIANE.** È ormai passato un anno dall'insediamento del "ferroviere" Michele Elia alla guida del gruppo, subentrando a una personalità del calibro di Mauro Moretti, che aveva comunque riportato i bilanci in attivo. Come giudica l'attività del nuovo Ad? I rumors su eventuali ribaltoni ai vertici giovano o finiscono per danneggiare la gestione ordinaria?

I bilanci in attivo sono importantissimi ma non bastano più. Il nuovo management sta utilmente lavorando per guidare il gruppo in un contesto sempre più orientato alla competizione di mercato. È una scelta imposta dall'evoluzione economica e dalle regole comunitarie. Nessuno mette in discussione gli assetti aziendali.

**PRIVATIZZAZIONE DI FSI.** Il Governo Renzi spinge fortemente per la quotazione in borsa del gruppo e la vendita ai privati del

40% del pacchetto azionario. Sono stati già nominati gli advisor (finanziario e legale) del Ministero dell'Economia. Ora è arrivato quello "industriale" (McKinsey) delle stesse Ferrovie. Fra le varie formule (vendita di singoli asset previo spaccettamento o del gruppo nella sua interezza) quale è più idonea? In ogni caso è realistico il termine temporale del 2015?

Il Governo e il Parlamento, ciascuno per la funzione che svolge, affronteranno la questione. Al Senato abbiamo già aperto il dossier e sono partite le audizioni. A tempo debito ci sarà anche il pronunciamento. Osservo che la privatizzazione si può fare con

diverse tecnicità ma sono dirimenti due obiettivi: uno è incasare risorse per il bilancio dello Stato e l'altro è una politica dei trasporti al servizio della crescita del Paese. Io sono per contemporaneamente entrambi gli scopi e da lì far discendere le tecnicità. I tempi vengono di conseguenza.

**DIRETTIVA RECAST.** «Piena liberalizzazione e reciprocità per un mercato unico europeo». Michele 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 consentirà 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?

La Recast ha lo scopo di rilanciare il trasporto ferroviario costruendo il contesto nel quale ciò possa accadere. A volte la direttiva è stata dipinta come un nemico della rotaia, in realtà è solo uno strumento per combattere le nicchie, a volte molto consistenti, dei corporativismi che impediscono la crescita del ferro. Nel pronunciamento del Senato abbiamo introdotto una novità: abbiamo messo fine alla filosofia che dice io in Italia faccio il protezionista perché tu Francia fai lo stesso. Rovesciando la vecchia politica abbiamo invece affermato che l'Italia lavora per un mercato pienamente aperto e contendibile esigendo dalla Francia, anche in sede di giudizio, un comportamento coerente con le regole comunitarie del mercato unico. Un atto d'amore per la ferrovia.

**DIRETTIVA RECAST-RIFUSIONE.** Il Consiglio dei Ministri di giovedì 11 giugno ha approvato il decreto legislativo di recepimento. Tuttavia talune interpretazioni di stampa (e anche il Senatore Sonogo) vi hanno intravisto l'inserimento surrettizio di norme limitative dei poteri sanzionatori della Autorità dei Trasporti guidata da Andrea Camanzi. Nuovo Trasporto Viaggiatori ha espresso timori su una possibile limitazione del principio di concorrenza a favore del gruppo Fsi. Come stanno le cose?

Il governo ha scelto di limitare le facoltà dell'Autorità di Regolazione dei Trasporti, anche in materia di sanzioni. Scelta che non condivido. Come diceva un vecchio mugnaio c'è un giudice a Berlino e Ntv sembra intenzionata a chiamare in causa la giustizia europea. Le regole comunitarie lo prevedono.

**AUTORITA' PER I TRASPORTI.** Come valuta i primi risultati della nuova Autorità presieduta da Andrea Camanzi, che comincia a

dire la sua su questioni importanti? Tra l'altro, dovrà esprimersi sull'eventuale "divorzio" tra Trenitalia e Rete ferroviaria italiana. Intanto, ha chiesto una regolazione stabile. Ha fatto l'esempio della privatizzazione delle Ferrovie. Altrimenti, chi verrà a investire i propri capitali di fronte ad una instabilità regolatoria? Come valuta?

Art è all'inizio ma sta lavorando bene. È giusto che lavori in pace e in un quadro legislativo stabile.

**PIANO NAZIONALE DEGLI AEROPORTI.** Prima di presentarli in Cdm, sono stati presentati dal governo in Senato due testi, uno più rigido che individua 31 scali di interesse nazionale e uno più morbido con 38 scali, conseguente a un confronto con le amministrazioni locali. Il Viceministro dei Trasporti Riccardo Nencini ha detto che il testo da discutere è il secondo. Un quotidiano ha parlato di ennesimo pasticcio all'italiana. Come stanno le cose?

Non sottovaluterei il Piano. Per la prima volta l'Italia fa delle scelte in materia aeroportuale stabilendo fra gli scali una gerarchia che in realtà è già stata sancita dal mercato. I tre hub intercontinentali sono tali perché a prescindere dalla regolazione lì da molto tempo ci sono i voli intercontinentali. Attenzione: nessun dorma. Le classificazioni del piano dovranno essere confermate giorno per giorno dal mercato e nel tempo cambieranno sulla base delle scelte di domanda e offerta.

**RIFORMA DELLA PORTUALITA'.** Il Cdm del 3 luglio ha approvato in via preliminare il Piano strategico nazionale della portualità e della logistica. Un tema importante rimane quello della natura giuridica delle attuali autorità portuali: Ente pubblico a ordinamento speciale o Spa? Ma non meno importanti sono gli eventuali accorpamenti (da 24 a 14 o a 13), l'autonomia finanziaria e il destino delle compagnie di lavoro portuale ex art. 17 della 84/94. I Presidenti delle autorità verrebbero nominati dal Ministro "sentito" il Presidente di Regione, spazzando il metodo delle "terne" proposte dagli enti locali. Il cosiddetto "cluster" marittimo è preoccupatissimo.

L'idea di trasformare le autorità portuali in spa è una stupidagine figlia dell'idea che debbano essere soggetti gestori mentre da sempre la 84/94 stabilisce che debbano essere solo regolatori. Le gestioni vanno lasciate agli operatori. Non mi appassiona il tema delle procedure di nomina. Servono in primo luogo strategie forti del governo cioè le scelte, cose che si possono fare senza nessuna mutazione degli assetti istituzionali. Discutiamo dei cluster, discutiamo però anche delle regole con le quali si opera nei porti: è lì che vinciamo la sfida con i porti del Nord.

*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.*

# In viaggio con l'Unitalsi nessuno resta indietro

Sono 20mila gli ammalati e i disabili che ogni anno possono recarsi a Lourdes grazie all'**Unitalsi**, l'Unione nazionale italiana trasporto ammalati a Lourdes e santuari internazionali. L'associazione, nata nel 1903 grazie al disabile Giovan Battista Tomassi, consente di compiere viaggi di fede, accompagnato e accudito, a chi per le proprie condizioni psicofisiche altrimenti non potrebbe.

«Per i nostri malati e per le loro famiglie il pellegrinaggio significa trovare la condivisione dei loro problemi. Proprio lo spirito di condivisione è quello che ci muove - spiega **Salvatore Paggiuca**, Presidente dell'Unitalsi - Papa Francesco, nel corso dell'udienza del 9 novembre 2013 per i 110 anni di fondazione associativa, ha riconosciuto all'Unitalsi il valore dell'amorevole "ministero della consolazione" verso chi è nella malattia».

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

La disabilità è uno stato psico-fisico che porta la persona a sentirsi in condizioni di inferiorità e questo stato viene accentuato da un atteggiamento sociale che rifiuta il diverso e che si avvicina alla disabilità con timore se non con paura che porta al respingimento.

L'Unitalsi offre alle persone con disabilità o in stato di disagio sociale, prive dei principali riferimenti familiari, la possibilità di vivere in modo indipendente e autonomo, migliorando la qualità di vita e offrendo opportunità di potenziamento delle pro-



prie capacità e di sviluppo delle proprie autonomie per restituire loro la dignità di uomini e garantire l'esigibilità e la fruibilità dei diritti di cittadinanza.

Significa dire, con un messaggio chiaro ed esplicito: anche tu esisti, non sei invisibile, mi interessa la tua vita, significa ancora non ridurre la persona al suo problema, ma riconoscerle la capacità di scegliere per sé piccoli gesti, piccole azioni che le consentiranno di sopravvivere, di vivere meglio e magari di scegliere per sé un cambiamento.

**Chi è il volontario tipo della vostra associazione?**

L'Unitalsi conta oltre centomila aderenti, uomini, donne, bambini, sani, ammalati, disabili, senza distinzione di età, cultura, posizione economica, sociale e professionale, che indossano una divisa che rende

tutti uguali: la gioia della condivisione del servizio reciproco. Ognuno contribuisce alle varie iniziative offrendo il proprio tempo oltre al denaro necessario, autofinanziandosi, per sostenere tutte le spese occorrenti per fornire questo straordinario servizio a chi è nel disagio.

Conosciuti da sempre come "quelli dei treni bianchi", i nostri soci hanno sviluppato l'impegno al servizio della malattia e della sofferenza perché possa diventare scuola di speranza. Perché non è lo scansare la sofferenza, la fuga davanti al dolore, che guarisce l'uomo, ma la capacità di accettare la tribolazione e in essa di maturare, di trovare senso mediante l'unione con Cristo, che ha sofferto con amore.

**Voi non organizzate solo pellegrinaggi.**

Da qualche decennio l'Associazione, oltre ai pellegrinaggi, ha realizzato iniziative di grande significato spirituale e sociale. A livello locale attraverso attività di assistenza domiciliare, organizzazione di soggiorni estivi ed invernali, case famiglia e di accoglienza e quant'altro necessario per superare ogni forma di emarginazione e di discriminazione verso coloro che sono ammalati e disabili. A livello nazionale organizzando progetti di inclusione e di formazione, oltre a momenti di intrattenimento grazie alla disponibilità di personaggi del mondo dello spettacolo.

Giulia Dellepiane  
g.dellepiane@cisl.it

# Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi

della rete ferroviaria italiana - Soc. Coop.

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



Oltre ai tradizionali servizi del Facility Management (pulizia e sanificazione, logistica, gestione del verde, guardiania, facchinaggio, etc), CNCP si distingue sul mercato per il know-how e specializzazioni acquisite nell'erogazione di servizi ferroviari.

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

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

---

Tel. **06.400.48.20** – Fax 06.85 40 292 E-mail: [segreteria@cncp.net](mailto:segreteria@cncp.net)  
Via Salaria, 89 Roma (00198)

Sedi operative Via Fara Gustavo, 39 **Milano** (20149)  
Via Sommacampagna, 63 H **Verona** (37137)



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

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

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

UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione

**UniSalute**  
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

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

**Unipol**  
GRUPPO

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.*



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