

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE dei Trasporti ⁸/₉

LXV anno dalla fondazione

Agosto-Settembre 2015

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



FIT-CISL
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

Foto di Frank Andiver

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

In questo numero

Inserto - RSU Gruppo Fs

Accordo per il rinnovo e il funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie e per la elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle società Fs, Rfi, Trenitalia, Ferservizi, Italferr, Fs sistemi urbani e Italcertifer del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane

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

N. 8-9 Agosto-Settembre
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 13/09/2015

Finito di stampare nel mese di settembre 2015

Tiratura: 28.000 copie

Editoriale

2 *Linee guida per il dibattito dell'assemblea organizzativa*

In evidenza

10 *I lavori del Consiglio Generale*

Mobilità ferroviaria

14 *Ferrovie dello Stato: la Fit verso le elezioni delle Rsu*

16 *Ntv e una scelta irragionevole*

18 *Rfi: oltre l'accordo dell'8 luglio 2015*

20 *L'estate dei pendolari nei treni non climatizzati*

Sindacato e strategie

21 *Anas. Ecco come procede il tavolo per il rinnovo del ccnl*

23 *L'accordo siglato con Aspi e il valore della contrattazione*

25 *Servizi ambientali. Che futuro avranno le partecipate con la riforma in arrivo?*

27 *L'autotrasporto e la logistica in Italia, tra accordi e il rinnovo del ccnl*

29 *Petrolio, petroliere e Emendamenti di Manila*

31 *Quale futuro per Fiumicino?*

Politiche sociali

33 *Jobs Act: ultimo atto Adesso la palla passa alla contrattazione*

35 *Il Jobs Act e la nuova disciplina delle mansioni*

37 *Garanzia giovani e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro*

International

38 *Orgoglio e attrattività della ferrovia: uno studio europeo*

Regioni

40 *Toscana*

Opinioni & Colloqui

41 *Intervista al Sen. Francesco Aracri*

Assemblea Organizzativa e Programmatica

Linee guida per il dibattito

Al posto del consueto editoriale del Segretario generale, pubblichiamo le Linee guida che sono state approvate dal Consiglio generale nazionale riunitosi a Milano il 9 settembre. La cronaca della riunione è pubblicata nelle pagine successive di questo numero de La Voce dei Trasporti

SCHEDA 1 PREMessa

CONTESTO E MOTIVAZIONI

PER CAMBIARE IL SINDACATO CAMBIANDO NEL SINDACATO

Il Sindacato Confederale ha la necessità di cambiare per adattarsi a un modello di società ed a una situazione economica produttiva che sono profondamente cambiate negli ultimi trent'anni. Cambiare è diventato lo slogan più frequente. Cambiare, sì, ma pensiamo che bisogna farlo selezionando con attenzione ciò che va cambiato, da ciò che va confermato o, semplicemente, rafforzato. Il Sindacato, infatti, dovrebbe lasciare ad altri la furia iconoclasta, che agita oggi la maggior parte della società italiana. La Cisl deve cambiare e la Fit con essa. Partiamo da quest'ultima. Indubbiamente la Fit Cisl è già cambiata molto negli ultimi anni, completando con il Congresso del 2009 e poi definitivamente con quello del 2013, un lungo processo di accorpamento delle diverse componenti sindacali che l'hanno fondata. Oggi, verso l'autunno del 2015, dopo più di sei anni di vita della Fit come vera categoria unica dei trasporti e dei servizi, la Cisl convoca un'assemblea programmatica organizzativa per un "Sindacato del XXI secolo". Un momento di dibattito, quanto mai opportuno, oltre che ineludibile. Anche la Fit si trova coinvolta in pieno da questa fase di analisi in-

trospettiva per partecipare al dibattito e alle scelte della Confederazione. Così come la nostra assemblea organizzativa programmatica è quanto mai opportuna per poterci guardare allo specchio complessivamente, da via Musa a tutti i territori della Fit Cisl. Dobbiamo fare un tagliando che ci consenta di rafforzare quello che è già funzionale, correggere quello che non funziona bene e, soprattutto, innovare dove siamo ancora carenti. Detto così sembra una cosa banale, ma in un'Organizzazione complessa a legami deboli, quale è il Sindacato, non è per niente semplice. Non lo è perché non siamo un'azienda, dove chi dirige ha il potere di comandare. Non siamo nemmeno una caserma, dove si danno ordini. Siamo un'Organizzazione che ha come azionisti i propri iscritti-soci e dove chi dirige è eletto dal basso, a tutti i livelli. Non si è nominati. Per dirigere un Sindacato, quindi, occorre avere idee e saperle mettere in pratica convincendo. E' molto diverso dal comando. Per questo non è così banale convincerci tutti che occorre veramente continuare nell'opera di cambiamento che questa nostra Federazione ha saputo praticare finora. E' la vera sfida che abbiamo di fronte. Senza infingimenti e, soprattutto, sgombrando il campo dall'idea che quest'Assemblea lascerà le cose come stanno. Perderemmo tutti. Questa questione è fondamentale per noi, ma lo è ancor di più nel dibattito confederale. La



Cisl non si può permettere di fare l'Assemblea tanto per farla. Soprattutto dopo quello che è successo quest'estate. La Cisl, come tutto il sindacato confederale, vive un rischio enorme. Quello della certificazione di soggetto inutile o, peggio, di omologazione a orpello del secolo scorso, incapace di rappresentare e di incidere, nel quale alcuni riescono anche a guadagnare in modo rapace. Qualcosa che le persone rifiutano, ad iniziare da intere classi di disoccupati, ormai quasi anziani, e di giovani sempre più senza speranza. Basta leggere i dati sulla disoccupazione. Appare del tutto evidente che non si può sottovalutare questa situazione da allarme rosso. Una situazione che rischia sempre più di degradare in un ambiente dove la dialettica non è basata sul confronto aperto, a sostegno di questa o quella linea

politica, ma si riduce al dossieraggio. Già questo fa capire che la Cisl ha un bisogno urgente di rifondarsi profondamente. Nella Fit siamo riusciti a rimanere indenni da questo clima. Per nostra fortuna abbiamo gli anticorpi formati con la grande coesione interna, una coesione che si è creata praticando quanto definito nello Statuto, circa i poteri che sono in capo ai soli livelli di Federazione. Ciò fa da argine a potenziali spinte disgregatrici basate su interessi settoriali obsoleti, come deve fare da argine a coinvolgimenti esterni alla Fit. Il nostro dibattito, invece, deve concentrarsi su quello che serve alla nostra categoria, per rafforzarsi ulteriormente e per attrezzarsi per un percorso di progressivo coinvolgimento nell'ineludibile prospettiva della costruzione di Cisl Reti, oltre che a partecipare da protagonisti ai complessivi cambiamenti della stessa Cisl. Gli obiettivi della riorganizzazione della Cisl stanno nel rilancio del radicamento territoriale, nella trasparenza amministrativa e nell'aprirsi ad alleanze con altri soggetti nell'ambito dell'associazionismo. Sono cose giustissime ma forse non esaustive. Ad esempio, le sole alleanze con le associazioni collaterali non sono sufficienti. Bisogna riuscire a fare "alleanza con la gente", intesa come opinione pubblica. Non solo iscritti, non solo lavoratori. Dobbiamo farci "leggere", appunto tramite la presenza capillare nel territorio, come un soggetto al quale ci si può rivolgere per avere ascolto e aiuto. Ci aiuterebbe a rompere la devastante azione deformante che troppo spesso i media fanno per metterci in cattiva luce. E che, ahinoi, anche i comportamenti sconsiderati dall'interno della Cisl ultimamente hanno alimentato.

SCHEDA 2 - INDIRIZZI PER IL LIVELLO NAZIONALE

Il livello nazionale della Fit Cisl deve:

- Continuare a perseguire la semplificazione dei Ccnl;
- Rafforzare ancor di più le attività di Fit International, mettendole a disposi-

zione simbiotica delle corrispondenti attività contrattuali nazionali;

- Mantenere l'ottimo standard sulla formazione che è stato sviluppato negli ultimi anni. Attività che ultimamente è stata messa strutturalmente a disposizione anche dei corsi e delle pratiche formative regionali;
- Verificare, procedendo alle necessarie eventuali modifiche, la funzionalità delle varie aree contrattuali a livello nazionale/dipartimenti;
- Prevedere nei rinnovi contrattuali, l'adesione generalizzata ai Fondi pensionistici, intensificare la bilateralità ed estendere il welfare aziendale;
- Creare le condizioni affinché i nostri Fondi pensione integrativi possano realizzare politiche di investimento a beneficio dell'economia nazionale;
- Sviluppare una formazione mirata per i dirigenti impegnati negli organismi dei Fondi e sulla analisi dei bisogni dei lavoratori in materia di welfare aziendale, per indirizzare opportunamente l'azione contrattuale.

Si confermano i due livelli di raccolta della contribuzione su conti correnti di transito a firma della Federazione e della Confederazione: a livello nazionale per la contribuzione accentrata e a livello regionale per quella decentrata. A livello nazionale viene riconfermata, inoltre, la missione della semplificazione della numerosità dei contratti, perseguendo un modello ove il livello contrattuale nazionale sia più snello per dare a quello aziendale più possibilità di scambio tra flessibilità e salario defiscalizzato. In questo senso le recenti conclusioni positive delle vicende contrattuali del trasporto aereo e dei marittimi hanno portato due significativi risultati per la Fit Cisl. Sono entrambi nuovi CCNL "unici", che si aggiungono quelli già esistenti dei Porti e del Merce. La scelta della riduzione dei CCNL, sempre più cornici di tutela, che diano però più peso e maggiore ampiezza alla contrattazione aziendale è anche una

nostra indicazione statutaria (articolo 3 terzo capoverso dello Statuto Fit Cisl). Restano per noi ancora obiettivi ineludibili il contratto unico della mobilità e quello della viabilità e alcuni cambiamenti recenti fanno ben sperare per il futuro. Occorre mantenere l'unicità del contratto del merce, rintuzzando le spinte centrifughe di alcune controparti datoriali. Per i servizi ambientali, dopo aver unificato la quasi totalità dei trattamenti economici e normativi, pur rimanendo fermo l'obiettivo del contratto unico fra pubblico e privato, con Federambiente confluita in Utilitalia e Fise/Assoambiente che dovrà rinnovare i propri organismi in un momento di forte contrasto con Confindustria, dovremo contrastare il prevedibile rallentamento del processo di unicità contrattuale.

Questa impostazione della Fit si ritrova pienamente e mette in pratica, pur tra mille difficoltà, quanto ribadito dalla Confederazione circa la semplificazione del numero dei CCNL e il loro ruolo quale cornice di tutela che dia massimo sviluppo alla contrattazione territoriale/aziendale.

Sul versante delle attività internazionali la Fit Cisl ha una lunga tradizione che la vede protagonista da tempo sia negli organismi del sindacato europeo dei trasporti Etf che in quelli del sindacato mondiale Itf. L'impostazione post congressuale che ci siamo dati con la creazione dello strumento di Fit International e la partecipazione diretta del Segretario generale al Comitato Esecutivo della Etf, oltre che al coordinamento e alla condivisione di tutte le attività svolte da nostri rappresentanti nelle varie Sezioni della stessa Etf, dimostrano l'importanza che attribuiamo al lavoro internazionale. Come impostazione a tendere dobbiamo ragionare in termini di aumento della condivisione di quanto succede su scala continentale e/o mondiale, viste le ineludibili ricadute sul versante nazionale. Tale condivisione deve essere allargata ben oltre il livello nazionale mettendola a disposizione di tutte le strutture regionali.

La formazione per la Fit Cisl è da sempre un investimento imprescindibile. Insieme

alla informazione/comunicazione forma un binomio che un sindacato non può non avere come pratica abituale. Alla Fit Cisl possiamo dire di avere un ottimo livello di qualità per quanto riguarda la formazione. Recentissimamente è stata impostata una modalità per far sì che il know how, le competenze e il format dei corsi nazionali possano essere patrimonio comune con il livello regionale nell'ottica di una progressiva contaminazione positiva di modalità e programmi. I relatori che abitualmente vengono utilizzati, quasi sempre presso il Centro Studi Cisl di Firenze, sono gli stessi che vengono messi a disposizione dei corsi regionali. L'indirizzo, già tracciato, che intendiamo riconfermare, è quello dell'aumento del numero dei formatori regionali, e tra questi, di chi può essere direttore dei corsi, e di sempre maggiore autosufficienza per lo sviluppo di corsi. Evidentemente non basta un'ottima struttura nazionale, con una guida di eccellenza, per coprire tutto il ventaglio di richiesta di formazione, soprattutto a livello territoriale, di cui si ha bisogno. Formazione, lo ricordiamo, che non è mai bastevole. Lo stesso livello nazionale ha bisogno di continui aggiornamenti, anche tramite corsi di formazione.

SCHEDA 3 – INDIRIZZI PER IL LIVELLO DECENTRATO

Quando la Cisl nell'ultimo Congresso decise di procedere agli accorpamenti delle Ust, la Fit Cisl trovò la soluzione per mantenere il suo radicamento territoriale assicurando la sua presenza congressuale nelle nuove entità confederali territoriali, senza procedere però ad accorpamenti di Federazione. Lo abbiamo fatto attraverso la creazione dei Presidi Territoriali Fit. Il radicamento territoriale non può prescindere dalla legittimazione congressuale da parte degli iscritti di quello specifico territorio. Per questo, dove non c'è la Fit Territoriale, il percorso congressuale avviene già oggi tramite elezioni del segretario di presidio e della sua, eventuale, segreteria. Questo è stato un punto dirimente nella

discussione che ci ha portato a trasformare totalmente intere regioni nell'ultima tornata congressuale. Emilia Romagna, Veneto, Lazio, Sardegna con la sola eccezione di Sassari sono stati esempio di come sia stato possibile passare dalle Fit ai Presidi Territoriali senza far venir meno la presenza territoriale della Federazione, anzi mantenendola. La Segreteria Nazionale non ha registrato, finora, casi di criticità nei Presidi. D'altronde già molte Fit regionali da molto tempo erano già "regionalizzate". Si tratta ora di sviluppare una riflessione di merito sull'opportunità di proseguire su questo versante. La discussione su questo punto è sull'opportunità o meno di trasformare le attuali Fit territoriali in Presidio, ferma restando il processo elettivo dei segretari responsabili e, ovviamente, la certezza delle risorse a disposizione del territorio. Attualmente vi sono 65 Presidi Territoriali e 15 Fit Territoriali. Le Fit territoriali sono a La Spezia, Alessandria-Asti, Novara-Vercelli, Brescia, Brianza, Cremona, Pavia, Varese-Como, Salerno, Foggia, Taranto, Reggio C., Catania, Messina e Sassari. L'articolo 37 del nostro Regolamento di applicazione dello Statuto, con le eccezioni di Campobasso e Potenza ex Fit regionali, stabilisce che nelle Regioni con meno di 2000 iscritti e in territori con meno di 800 iscritti non si possa avere la Fit territoriale. In sintesi la presenza delle Fit territoriali attuali, tolte le eccezioni ricordate, è basata sul numero di iscritti maggiore di 800. Va detto che il disallineamento organizzativo col mix di Presidi e Fit territoriali non ha provocato difficoltà particolari. Ma questa Assemblea è l'occasione per riflettere sulla omogeneizzazione della struttura territoriale in un unico modello. Le ragioni a sostegno del modello Presidi stanno tutte in questi due anni e mezzo di esperienza positiva ma anche perché la concentrazione in un unico centro amministrativo a livello regionale diventa sempre più una necessità ineludibile. Troppe incombenze e sempre maggiori costi ci dicono che le responsabilità amministrative non possono più gravare sulle risorse del front line. Altra cosa è la destinazione delle ri-

sorse, che vanno garantite con flusso automatico ai Presidi territoriali che le devono opportunamente rendicontare all'amministrazione della Fit regionale. Questo aspetto, unitamente a quello della revisione delle percentuali di destinazione delle risorse, è tra i principali problemi che vanno risolti. Dobbiamo regionalizzare il codice fiscale e rafforzando così ulteriormente il territorio e la presenza nelle aziende. A ciò aggiungiamo la proposta della possibile ulteriore capillarità di presenza in realtà dove andrebbero istituite le Zone Fit. Ci riferiamo a dove ci sono grandi agglomerati industriali dei trasporti (interporti, porti, aeroporti...). Solo Presidi Territoriali e Zone Fit sono argomenti sui quali vale la pena di sviluppare una riflessione organizzativa profonda. Essere vicino a dove sono fisicamente i lavoratori è ovviamente la situazione ove con più facilità si può svolgere il ruolo che abbiamo come Sindacato. Pensare di mantenere accentrate risorse, umane e materiali, esclusivamente nelle sedi politiche è funzionale sotto certi aspetti ma è, oggettivamente, un limite. Sia per quanto riguarda la potenzialità di dare risposte ai lavoratori sia per quanto riguarda la potenzialità a sviluppare maggiore proselitismo.

La strutturazione territoriale che si propone quindi è la seguente:

- Presidi Territoriali in tutte le regioni;
- Garanzia dei flussi delle risorse di competenza verso i Presidi Territoriali;
- Sviluppo di "Zone Fit" in grandi agglomerati di lavoro nei trasporti d'intesa tra Fit Nazionale e Regionale.

Riteniamo che non sia praticabile il modello delle segreterie regionali composte da un segretario generale e un certo numero di segretari territoriali. Questa impostazione, infatti, destrutturerebbe sia il livello regionale che quello territoriale.

Il modello di composizione delle segreterie regionali costituite dal segretario generale e dai segretari territoriali può, forse, andar bene per i livelli orizzontali. Non



pensiamo sia funzionale nelle categorie come la Fit, ove la presenza quotidiana dei segretari territoriali, nel nostro caso di presidio, non può essere sacrificata dalla distanza tra la sede del regionale e i vari territori.

I territori vanno coinvolti con frequenti riunioni ed incontri e dotati di maggiori risorse e le segreterie regionali devono essere snellite al massimo, ma lo schema non può prevedere obbligatoriamente la presenza nelle segreterie regionali dei segretari territoriali.

RISORSE

Il tema della redistribuzione delle risorse economiche verso il territorio va affrontato e risolto. Da molto tempo la Segreteria Nazionale ha posto la questione nelle riunioni periodiche dei segretari regionali e nelle occasioni in cui si è parlato del tema nel Comitato Esecutivo. La scelta collettiva, finora, è stata quella di soprassedere ad una redistribuzione delle percentuali per procedere a finanziamenti mirati territoriali. Questi progetti sono e sono stati finanziabili tramite l'approvazione, da parte del Comitato Esecutivo, di un Fondo sperimentale di sostegno a specifici progetti territoriali. I risultati di proselitismo sono soddisfacenti da parte di alcuni territori che già hanno usufruito dei finanziamenti. Per gli altri progetti, più recenti, siamo in attesa di consuntivazione.

Quando si parla di risorse da ripartire non si può parlare solo di percentuali ma, evidentemente, occorre stabilire, a monte, quali sono le attività che sono a carico di ogni livello.

Esistono diversi modelli. Categorie omologhe di altri sindacati hanno impostazioni totalmente diverse dalla nostra. Il loro livello nazionale trattiene molto meno di noi. Ogni convocazione vede, però, a totale carico del livello decentrato i costi di trasporto, alberghieri e di vitto delle delegazioni convocate. Evidentemente in un modello siffatto, pensiamo sia più difficile costituire Fondi nazionali per il proseliti-

smo, per la formazione, per il mantenimento del patrimonio e per la solidarietà verso regioni e/o territori più piccoli ecc. La stessa Cisl, intesa come Confederazione, quando convoca riunioni o anche la stessa formazione, lascia a carico delle strutture convocate i costi per la partecipazione e il pagamento di quote per i corsi. La Fit, essendo una categoria molto articolata, non convoca incontri e riunioni solo in occasione degli organismi statuari. Sono decine e decine le riunioni che si fanno ogni anno per la contrattazione nazionale e numerose sono le manifestazioni che si organizzano (convegni, seminari ecc.)

Quando la Cisl pone l'indicazione che occorre destinare il 70%, al territorio, mette le categorie di fronte al dover fare una riflessione approfondita su cosa poi il territorio, in uno schema di organizzazione ben più complesso e complicato, debba sostenere. E' una questione di modelli.

Soprattutto in una realtà, qual è la nostra, dove il livello territoriale spesso coincide con quello regionale.

Ciò premesso si ritiene che la Fit abbia le condizioni per procedere a dotare il livello del front line di maggiori risorse tramite uno spostamento percentuale dal nazionale e dal livello regionale a beneficio delle Fit e dei Presidi territoriali.

Tale spostamento necessita però di due condizioni sine qua non: la prima è che tutte le Fit regionali abbiano il livello strutturato territoriale, come peraltro già previsto nel regolamento di applicazione dello Statuto Fit Cisl. La seconda è che ci sia evidenza, verificabile dalla struttura amministrativa nazionale, del flusso economico automatico verso i Presidi/Fit territoriali.

Un'altra questione va poi risolta con la Confederazione rispetto alle percentuali che, attualmente, sono state pattuite con le varie Usr. Bisognerebbe rivedere le percentuali delle quote tessera per la Cisl perché sono fortemente disomogenee regione per regione. Quella nazionale, del

20,54%, è elevata. Specialmente se a ciò si aggiunge che il documento confederale prevede di inserire nei fondi ciechi le risorse provenienti dalle quote di servizio, si evidenzia un aumento del problema. Queste, per documentazione confederale e per accordo sottoscritto tra noi e la Cisl, devono produrre un versamento del 5% delle somme a favore della Confederazione, cosa che abbiamo fatto negli ultimi anni. Se si vuole far passare anche le quote di servizio nei conti di transito si produrrebbe un prelievo su queste del 20,54% anziché del 5%. Non può essere. Anche perché riteniamo che la Fit Cisl ha già da tempo un problema di rappresentatività negli organismi Cisl inferiore a quella che le spetterebbe. La Fit Cisl nel 2014 ha versato, complessivamente alla Cisl, quasi 2.700.000 euro di quota tessera/quote di servizio alla Cisl. Non sappiamo quante categorie paghino alla Cisl due milioni e settecentomila euro ogni anno per 110.000 iscritti (non fanno valere gli iscritti internazionali marittimi come quota congressuale).

Non è un problema di iscritti che debbano valere per censo, come più volte abbiamo dibattuto, anche polemizzando, nel Comitato Esecutivo della Cisl. Si tratta, invece, di evitare un'iniquità rappresentativa già presente che, con la proposta Cisl sulle quote di servizio, aumenterebbe notevolmente.

Noi, invece, poniamo prioritariamente tre questioni alla Cisl:

- omogeneizzare le percentuali per le Usr in quote eque;
- rivedere la percentuale del conto cieco nazionale;
- calcolare anche le tessere dei marittimi internazionali per la validità congressuale.

In mancanza di ciò avremmo forti riserve sull'ipotesi d'inserimento delle quote di servizio nei conti ciechi.

SCHEDA 4 - NOI E CISL RETI

Il documento della Confederazione rilancia il tema degli accorpamenti categoriali. Tra questi noi siamo coinvolti in pieno rispetto alla nascita della categoria delle cosiddette Reti. Cisl Reti è un logo che già da molto tempo si affianca all'acronimo Fit, così come anche di Flaei e di Fistel. Non è il caso di riassumere tutto il percorso, che va dalla firma del patto federativo precedente all'ultimo congresso, ai documenti approvati dai congressi di ognuno e dagli organismi successivamente. Sta di fatto che il congresso di fondazione di Cisl Reti non si è tenuto a maggio del 2015. Abbiamo aperto una sede comune, ma i problemi che hanno prodotto il mancato svolgimento del Congresso di fondazione hanno, di fatto, reso sterile quella sede, nonostante sia stata dotata di dirigenti, materie comuni e progetti. Problemi politici, ovviamente. Ora il percorso riparte ed è un bene. Insistiamo nel ribadire che Cisl Reti è strategica come categoria perché dà maggiore peso politico in un ambito, quello delle reti di trasporto, di comunicazione e di energia, che è uno dei pochi di grande prospettiva di sviluppo.

Non si può banalizzare una operazione di questa levatura con un'asfittica discussione/disputa a chi fa il segretario al centro e nelle regioni. E' comprensibile ma deleterio. Se avessimo fatto lo stesso ragionamento la Fit di oggi non esisterebbe e ci sarebbero tanti piccoli sindacatini, da 1800 a massimo 22/23000 iscritti ognuno, del tutto irrilevanti, dentro e fuori la Cisl. Se si facesse un'analisi un po' più attenta della governance in Fit ci si accorgerebbe che non è il numero di questa o di quella componente che determina chi è chiamato a dirigere pro tempore. Aree contrattuali numericamente minori, quali il trasporto aereo, i portuali, l'Anas, hanno dato, danno e daranno alla Fit segretari generali anche in regioni di grande presenza associativa. E' la capacità di creare consenso e di stare insieme, al di fuori dalla logica dei vecchi settori, che fa i gruppi dirigenti. Chi ha questa capacità in-



clusiva ed ecumenica ha la possibilità di avere un consenso duraturo. I soli rapporti numerici danno un effimero vantaggio che matematicamente crea nel tempo dissapori e malumori. Ribadita, quindi, la scelta di procedere verso la costituzione di Cisl Reti non crediamo che ci sia alcun problema rispetto alle "esigenze d'identità e riconoscimento professionale o di comparto" perché la Fit è la prova vivente di un'unica categoria con tante e diverse identità e professionalità che sviluppano quotidianamente la loro azione contrattuale sotto la stessa sigla senza che nessuno ne abbia avuto svantaggi o frustrazioni. Regole certe e dignità per tutti sono la ricetta per riuscire a fare la sintesi in una sola categoria con tante anime e specificità.

Sulla scelta tra monocomposizione o pluricomposizione ribadiamo la scelta della categoria di prima e seconda affiliazione, come stabilito al Congresso e nelle votazioni del Comitato Esecutivo.

Procedere in prima battuta con la monocomposizione di tre soggetti sindacali che per dimensioni, storia, abitudini ed esigenze sono oggettivamente diversi creerebbe solo problemi ulteriori.

Pensiamo invece che bisogna traguardare

la creazione di Cisl Reti come categoria di prima affiliazione al prossimo Congresso, con le tre Federazioni che aderiranno ad essa in seconda affiliazione, sfruttando il tempo che va da fine 2015 a fine 2016 come periodo dove il coordinamento politico tra le segreterie generali porti alla redazione condivisa dello Statuto di Cisl Reti. Ovviamente la riflessione da sviluppare è su quali poteri saranno assegnati a Cisl Reti e quali resteranno nelle Federazioni in seconda affiliazione.

SCHEDA 5 – GIOVANI E DONNE

Il capitolo dei giovani è quello che, da solo, potrebbe essere esaustivo sul perché il Sindacato deve riuscire a modificare la sua azione e la sua organizzazione. Il problema è essenzialmente nel rapporto con i giovani e di questi con il Sindacato. Non ci sono giovani iscritti al Sindacato? No, ce ne sono pochi. Per una serie svariata di motivi. Certo il nostro settore, tranne rare eccezioni, è caratterizzato da troppi anni dal blocco del turn over nelle principali aziende. Inoltre, la riduzione della forza lavoro comportata dall'innovazione tecnologica e dai tagli alla spesa pubblica hanno oggettivamente messo in difficoltà il ricambio naturale, nel lavoro e, di contro, nelle iscrizioni al Sindacato. Vero, ma il



problema non è solo questo.

Anche nei giovani che vengono assunti l'appeal del Sindacato è meno forte che prima. Linguaggi diversi? Certamente. Strutture sindacali obsolete e meccanismi interni poco inclusivi? Forse. Il Sindacato ha meno "potere" di prima nelle aziende? Sicuramente.

Queste e tante altre possono essere le domande che ci si possono porre ma quella fondamentale è la seguente: facciamo abbastanza per i giovani? Noi Sindacato, dal livello nazionale a quello territoriale aziendale cosa facciamo veramente? Abbiamo fatto dei tour nazionali, realizzando un percorso di Assemblee regionali (non in tutte, solo in quelle che hanno risposto all'invito), che ha prodotto un'indagine conoscitiva attraverso un questionario indirizzato a giovani lavoratori e non, da cui è scaturito un documento conclusivo di proposta sulle politiche Fit per i Giovani consegnato agli atti del Congresso. All'ultimo Congresso avevamo nel manifesto le mani dei giovani e lo stesso slogan era su di loro. Poi? Il problema siamo noi se non siamo capaci complessivamente di dare continuità all'azione. Certo, vi sono diverse situazioni nelle varie realtà regionali della Fit. Dove si lavora per i giovani e con i giovani questi sono numerosi, anche negli organismi. In altre realtà, invece, non si riscontra un positivo ricambio. E' evidente che dobbiamo fare di più, uscendo dagli slogan e dal parlarne solo in occasione dei Congressi per avvicinare i giovani alla Fit e la Fit ai giovani creando le basi per migliorare e aumentare la partecipazione degli stessi nel sindacato e per meglio rappresentare le esigenze dei giovani lavoratori e di quelli che si affacciavano al mondo del lavoro. Le iniziative possibili sono diverse ma occorre già da oggi ragionare in termini di spazi garantiti per statuto ai giovani, di gruppi strutturati e, soprattutto, di interfaccia anche con i giovani che non hanno ancora trovato un lavoro. Abbiamo bisogno di un Laboratorio Giovani Fit, sperimentale, che possa elaborare progetti, proposte, anche di tipo contrattuale, a

supporto delle politiche Fit per i giovani.

Inoltre, noi possiamo e dobbiamo essere un riferimento di quei giovani che stanno finendo o hanno finito da poco il loro ciclo di formazione scolastica. Dobbiamo riuscire ad attivare, anche con accordi con le principali imprese del settore, una modalità di incontro tra scuola e lavoro attraverso la realizzazione di un servizio di orientamento al lavoro nei trasporti con lo scopo di migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nei trasporti.

DONNE

Il capitolo delle Donne non può che proseguire dagli impegni assunti Congresso di Chia 2013 e sviluppati fino ad oggi per garantire quella continuità, nel tempo riaffermata, dell'impegno delle sindacaliste della Fit ad ogni livello. Quindi, riprendendo i punti fondamentali del documento finale del Congresso si riafferma la necessità di un'attenzione sempre maggiore rivolta al lavoro delle sindacaliste nella Fit per valorizzarne l'impegno, ad ogni livello della federazione, al di là ed oltre le quote di partecipazione prefissate dalle regole dell'organizzazione e l'impegno a sostenere ogni iniziativa utile alla tutela delle lavoratrici sia nell'ambito prettamente lavorativo, utilizzando anche la contrattazione di secondo livello, che in quello sociale, contrastando ogni forma di discriminazione con un'attenzione particolare a quella salariale.

Rappresentanza, Contrattazione, Violenza di genere nei trasporti sono i filoni conduttori di discussione su cui concentrare il dibattito.

Rappresentanza: Solo il 20% degli occupati dei trasporti è donna. Su un totale di iscritti alla Fit Cisl pari a 103.550, sono donne 11.549, solo l'11,5% (dati al precedente congresso). Nell'attività sindacale la partecipazione femminile rispecchia il dato occupazionale. Nella lista per l'elezione dei componenti del Consiglio Generale Nazionale Fit la presenza delle donne è stata del 30%, di cui il 20% sono state elette. Ad oggi la composizione del Consiglio Generale nazionale, in seguito ad integrazioni, è di 21 donne su 131 pari al 16,03%. I dati poi nei Consigli Generali Regionali non sono affatto migliori. Dalla lettura dei dati si evince che è necessaria una maggiore attenzione al tema del proselitismo al femminile e della partecipazione delle donne negli organismi. Sul proselitismo al femminile occorre agire contrattualmente, ad ogni livello, per rispondere ai bisogni emergenti delle lavoratrici, e non solo, organizzando al meglio il lavoro in modo da favorire la conciliazione e la condivisione delle responsabilità familiari e introducendo strumenti di welfare integrativo ancora troppo spesso poco utilizzati. Per quanto riguarda la partecipazione di genere negli organismi occorre mettere in campo un'azione politica forte di riequilibrio dello stesso, incidendo nella politica



dei quadri, attraverso un apposito percorso formativo, specifico e mirato, diretto a donne non ancora presenti negli organismi, preferibilmente giovani, per creare opportunità di maggiore coinvolgimento e introduzione delle stesse nei futuri percorsi congressuali. Per far ciò è necessario il coinvolgimento di tutti i dirigenti sindacali ad ogni livello della Federazione con l'assunzione di impegni concreti a partire dall'assemblea organizzativa mirati alla realizzazione del progetto in questione.

Contrattazione: A partire dal ultimo congresso l'impegno del Coordinamento Donne Nazionale si è concentrato sulle politiche contrattuali della Fit attraverso:

- L'elaborazione e aggiornamento delle "Linee guida sulla contrattazione di genere e per la famiglia" il documento di proposta che, partendo dalla comparazione contrattuale degli istituti interessati, individua le azioni possibili a supporto dell'elaborazione delle piattaforme contrattuali;
- La collaborazione attiva con i Coordinatori delle Aree Contrattuali, su istituti specifici poi inseriti nelle piattaforme recentemente approvate dal Comitato Esecutivo Nazionale;
- Un percorso di approfondimento seminariale sul welfare contrattuale e

sui modelli dello stesso attualmente presenti in alcuni contratti dei trasporti.

In continuità con quanto realizzato, risulta determinante proseguire nel percorso attraverso un'azione che sviluppi ulteriormente le competenze delle sindacaliste sulle materie contrattuali trasversali, in particolare sul tema del welfare, per rendere sempre più efficace l'azione del Coordinamento per collaborare all'elaborazione delle piattaforme per i rinnovi contrattuali, estendendo l'impegno anche a livello regionale e territoriale a supporto della contrattazione decentrata. Violenza di genere nei trasporti: alla luce di quanto fatto finora, anche in collaborazione con l'Associazione Nazionale Volontarie del Telefono Rosa, occorre realizzare:

- l'indagine conoscitiva, in fase di elaborazione dei dati, per individuare il livello di incidenza e di percezione del fenomeno della violenza sulle donne nei trasporti;
- un protocollo con le associazioni datoriali più rappresentative a livello nazionale, sulla base dei risultati dell'indagine conoscitiva, che individui le azioni contrattuali per contrastare il fenomeno e per prevenire ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro dei trasporti;

- ulteriori azioni di sostegno economico all'Associazione Nazionale Volontarie del Telefono Rosa necessarie per supportare l'attività della stessa.

SCHEDA 6 - RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITA' – LEGGE SULLO SCIOPERO

La sottoscrizione, unitamente a Filt Cgil e Uiltrasporti, dell'accordo per il recepimento del Testo Unico della rappresentanza e rappresentatività nei trasporti segna un ulteriore passo verso la regolazione di questa materia in un settore troppo frammentato qual è il nostro.

Il passo successivo deve essere l'ottenimento da parte delle controparti aziendali, tramite la sollecitazione alle loro associazioni datoriali, della trasmissione effettiva all'Inps del numero degli iscritti ad ogni organizzazione sindacale. Questo passaggio è diventato ormai essenziale per sapere qual è l'effettivo grado di rappresentanza di ogni sindacato e chi è abilitato o meno a sottoscrivere Contratti e Accordi. Non solo, sempre più, proprio nei trasporti, con il caso trasporto pubblico locale in testa, si capisce come possa essere dirimente questo argomento rispetto all'attacco al diritto di sciopero. Attacco, dobbiamo dirlo forte, alimentato da comportamenti a dir poco disinvolti da parte di sigle minori che, incuranti delle ricadute, pur di affermare l'esistenza del loro marchio, utilizzano l'arma della dichiarazione di sciopero con troppa disinvoltura. Queste sigle non ricevono molti consensi quando ci sono le elezioni delle Rsu, lo si è visto sia a Milano che a Roma, ma ottengono grande audience sulla stampa sfruttando percentuali di adesione al loro sciopero più alte del loro tasso di adesione, per ovvi motivi. I casi delle metropolitane, sia a Milano che a Roma, hanno provocato un dibattito che, al di là della giustezza o meno delle motivazioni, hanno provocato un'ondata di richieste di ulteriore irrigidimento delle regole. E' evidente che la situazione attuale non è sostenibile, non per motivi di non demo-



crazia. Anzi. Pensiamo, invece, che siano proprio le attuali regole che hanno prodotto i problemi, visto che ormai si è affermato il mostro della "occupazione della casella", della data di effettuazione cioè, per soddisfare la stortura della rarefazione oggettiva. Non siamo d'accordo sul referendum preventivo. Non vogliamo la regolazione per legge della rappresentanza, ma chiediamo che questa valga e venga utilizzata come criterio, in una rivisitazione della legge attuale, che distingua tra chi sottoscrive i CCNL, perché ha un tasso di rappresentatività adeguata al Testo Unico, e chi, non avendolo, debba rispettare regole diverse. Pensiamo che sia l'unico modo per rispettare i diritti costituzionali ma facendo equità. Tutti devono poter proclamare uno sciopero, ma non si possono mettere sullo stesso piano sindacati che hanno anche più dell'ottanta per cento degli iscritti rispetto a chi ne rappresenta pochissimi. Non si può più, pena un inasprimento delle regole sullo sciopero, già oggi molto rigide.

La Fit Cisl ha presentato una proposta di legge d'iniziativa popolare che ha riscosso molto apprezzamento. Siamo ancora in attesa che la Commissione lavoro della Camera dei Deputati la esamini. Ma, chi crede che abbiamo fatto uno sforzo inutile sbaglia clamorosamente. Innanzitutto è stato uno sforzo organizzativo che ci ha detto come siamo fatti e come funzioniamo o non funzioniamo nelle varie realtà italiane. Secondo punto, abbiamo avuto modo di tenere la scena, anche mediatica. Abbiamo polemizzato molto, in modo silente con gli altri sindacati e in modo aperto con Asstra. Però il messaggio è passato. L'idea è passata, al di là di come andranno le cose con la Commissione Lavoro della Camera. Leggere sui giornali che parlano delle regole dello sciopero che, oltre alle proposte dei parlamentari, c'è anche la nostra è motivo di orgoglio. Anche nel merito abbiamo fatto scuola. Di seguito riportiamo integralmente il testo dell'articolo 4 della proposta di Disegno di legge n.2066 presentata il 14 luglio 2015, primo firmatario il Senatore Ichino:

“(proroga degli abbonamenti e riduzione dei contributi pubblici ai gestori del servizio di trasporto interessato da scioperi)

1. Quando un servizio di trasporto è svolto in regime di abbonamento, il gestore del servizio ha la scelta tra: a) prorogare la durata degli abbonamenti di un giorno per ciascun giorno nel quale si è verificata un'interruzione del servizio per sciopero di durata superiore a quattro ore; b) praticare uno sconto sull'eventuale rinnovo degli abbonamenti, proporzionato alla durata degli scioperi verificatisi nel periodo immediatamente precedente; c) restituire agli abbonati, al termine del periodo coperto dall'abbonamento, la parte del prezzo corrispondente alla durata complessiva degli scioperi del periodo stesso.

2. Della modalità di compensazione prescelta il gestore deve informare tutti gli abbonati.

3. Quando un servizio di trasporto è sovvenzionato mediante contributi pubblici erogati al gestore, i contributi stessi sono ridotti in proporzione ai periodi di sospensione, o di riduzione della funzionalità superiore al 50 per cento, del servizio stesso per sciopero. Se già versati, i contributi in eccesso devono essere restituiti.

Nella relazione si legge: “l'articolo 4 contiene due disposizioni volte ad evitare un arricchimento indebito dei gestori dei servizi di trasporto, nei periodi di sciopero, rispettivamente ai danni degli utenti in abbonamento e degli enti pubblici erogatori dei contributi”.

Blocco dei contributi e restituzione degli abbonamenti! Sono le stesse identiche coordinate della nostra legge per lo “sciopero intelligente”. Non sappiamo se dobbiamo chiedere i diritti di autore ma sicuramente sappiamo che abbiamo fatto breccia e segnato un punto gigantesco. Questo è motivo di grande soddisfazione per tutti noi della Fit Cisl. Tra l'altro, noi pensavamo solo allo sciopero a sostegno del rinnovo del CCNL, questa proposta va

oltre. Molto. E' carente solo del fatto che i contributi non li prevede versati al Fondo di solidarietà della categoria.

Per tutti i motivi di cui sopra sono quindi fondamentali per la Fit Cisl due cose: il numero degli iscritti, quindi il proselitismo, e il numero dei voti alle elezioni delle Rsu. Perciò è fondamentale il lavoro continuo nei posti di lavoro ogni giorno di ogni anno, non solo alla vigilia delle elezioni. Per questo dobbiamo investire sui giovani e sui delegati e sull'aumento esponenziale delle giornate di formazione e sulle periodiche assemblee degli iscritti. Le prossime elezioni per il rinnovo delle Rsu nel Gruppo Fsi saranno un banco di prova molto impegnativo. Si rinnovano le Rsu, non per colpa nostra, dopo undici anni. Otto anni di ritardo rispetto alla naturale scadenza per ottusa contrarietà di fatto di diverse altre sigle. Rispetto al 2004, abbiamo una situazione profondamente diversa. Sia come numeri che come composizione della forza lavoro. Non solo, nel 2004 eravamo secondi, dal 2007 siamo primo sindacato per numero di adesioni. Proprio per questo sarà ancora più impegnativo per tutta l'Organizzazione. Dobbiamo concentrarci per avere un risultato che sia all'altezza di quelli molto lusinghieri che abbiamo avuto nel recente passato nei servizi ambientali e nelle grandi aziende di trasporto pubblico locale. Ora, come allora, tutta l'Organizzazione si deve impegnare per un risultato che sia omogeneo alla forza di aggregazione e di associazionismo che, nonostante tutti i problemi, riusciamo a mantenere tra i lavoratori. La misurazione di quanti voti ogni realtà riuscirà a conquistare darà o meno forza al nostro Sindacato. In queste occasioni si devono mettere in campo tutte le iniziative possibili per avere il massimo risultato e il percorso di questa Assemblea organizzativa farà da supporto anche a questa importantissima tornata elettorale.

I lavori del Consiglio Generale

Lo scorso 9 settembre i membri del Consiglio Generale della Fit Cisl si sono incontrati a Milano per il primo degli appuntamenti calendarizzati all'indomani della pausa estiva.

All'ordine del giorno la situazione politico sindacale e la convocazione dell'Assemblea organizzativa programmatica della Fit prevista per il prossimo 9 novembre.

L'Expo e l'emergenza immigrazione

In apertura dei lavori i saluti ed i ringraziamenti, per l'invito ricevuto a partecipare all'incontro, dei Segretari Generali rispettivamente della Cisl Milano e Cisl Lombardia, Danilo Galvagni e Osvaldo Domaneschi.

I due Segretari si sono detti fieri di ospitare una simile riunione in Lombardia ma soprattutto a Milano, in questi mesi ombelico del mondo in quanto città scelta per l'Expo 2015, l'esposizione mondiale allestita alle porte della metropoli che dal 1° maggio al 31 ottobre vede protagonisti numerosi Paesi del Mondo impegnati nel confronto sul tema "Nutrire il Pianeta, Energia per la Vita".

L'organizzazione dell'evento ha rappresentato una sfida per il nostro Paese, un progetto ambizioso che, al di là delle polemiche che hanno preceduto l'apertura dei padiglioni, ha mostrato la sensibilità dei lavoratori nel dare il massimo contributo alla realizzazione dell'impianto in tempi record, grazie anche all'impegno della Cisl ed in particolare della Fit nel settore trasporti. Un banco di prova quindi, spiega Domaneschi, ampiamente superato dal sindacato nella sua massima espressione di confederalità.

Un'attenzione ampiamente ripagata con un flusso giornaliero di circa 130-140 mila visitatori per un'esperienza che vale la pena di essere vissuta, come assicura il Segretario Generale nazionale della Fit Cisl, Giovanni Luciano, durante la sua relazione introduttiva dedicata alla manifestazione milanese ma soprattutto all'emergenza umanitaria che sconvolge le nostre coscienze e rilancia sui giornali il dibattito purtroppo sempre attuale del fenomeno immigrazione.

L'aspetto senza dubbio sconvolgente, spiega Luciano, è che a muovere le coscienze della popolazione mondiale ma soprattutto degli statisti europei siano le foto choc di Aylan, il bimbo siriano trovato morto annegato nella spiaggia turca di Bodrum nel tentativo di scappare con la sua famiglia da quella guerra che ha ridotto in polvere la sua città.

Scontri violentissimi, misfatti inenarrabili che conducono milioni di persone ad abbandonare la terra natia tentando l'impossibile



in cerca di una vita migliore, mentre l'Europa chiude loro le porte in faccia. A tal proposito il Segretario della Fit ricorda le parole di Papa Francesco che senza troppi sensazionalismi ha esortato le parrocchie nel mettersi in prima linea dinanzi questo dramma di dimensioni epocali, perché la parola chiave resti "accoglienza".

In questo contesto si colloca il documento approvato la scorsa settimana durante il Comitato esecutivo della Cisl dal titolo "Emergenza umanitaria e protezione internazionale profughi" laddove si legge "del sindacato che nello scenario attuale migratorio internazionale, ha il compito doveroso di promuovere e diffondere la cultura dell'accoglienza basata sugli standard che abbiano il rispetto sistematico dei diritti fondamentali dei migranti e al contempo rinforzi la solidarietà tra i lavoratori a prescindere dall'origine culturale o religiosa".

Il tutto spiega Luciano, in un contesto ancora profondamente incerto ed altalenante dove nonostante i dati sulla disoccupazione giovanile si è ancora in stallo su temi come quello della flessibilità in uscita e sulle regole da dettare.

Linee guida per l'Assemblea organizzativa Fit e prossimi appuntamenti

Con l'evento milanese la Fit, come categoria, apre la stagione della propria Assemblea organizzativa per innovare se stessa se-



guendo la parola d'ordine del cambiamento ed al contempo rafforzando ciò che già funziona. Una sorta di "tagliando" dunque, come lo definisce lo stesso Segretario Generale, per far sì che si torni a parlare con la gente abbandonando i classici tecnicismi degli addetti ai lavori, nel solco di quanto tracciato nei mesi scorsi dalla Confederazione che con coraggio sta operando per un'azione di rilancio della Cisl a fronte dei continui tentativi di sabotaggio e delegittimazione del sindacato che altro non fanno se non recare danno agli iscritti.

Il Segretario, nel proseguire con la sua relazione, ha presentato il documento "linee guida per l'assemblea organizzativa della Fit", previamente inviato ai componenti del Consiglio Generale al fine di favorire il dibattito nel corso dell'incontro. Un testo corposo utile per le prossime assemblee organizzative a livello regionale i cui concetti chiave sono essenzialmente la spinta verso il territorio, vera radice del sindacato, la trasparenza e infine l'alleanza con le associazioni e gli altri corpi intermedi. Gli indirizzi dettati dalla Federazione a livello nazionale puntano in primo luogo alla semplificazione dei CCNL, seguendo gli ultimi esempi del trasporto aereo e di quello marittimo, nonché al rafforzamento di Fit international affinché ciò per cui si lavora a Bruxelles trovi perfetta corrispondenza nelle attività contrattuali condotte in ambito nazionale e dunque nei posti di lavoro. Altro obiettivo da perseguire è quello di un ulteriore sviluppo della formazione, tema molto caro alla Fit che su di essa investe in termini di risorse sia umane sia economiche.

È importante, in occasione dei rinnovi contrattuali, intensificare la bilateralità ed estendere il welfare aziendale mirando inoltre all'adesione generalizzata ai fondi pensione negoziali di riferimento. La previdenza complementare infatti, sottolinea il Segretario Generale, deve puntare a politiche d'investimento che siano a beneficio della nostra economia nazionale anziché guardare ai mercati esteri.

Altro argomento affrontato, quello del decentramento e la riconferma del modello già scelto in alcune aree relativamente alla creazione dei Presidi territoriali in tutte le Regioni in modo da mantenere ben saldo il radicamento della Fit sul territorio. L'As-

semblea, come evidenziato nelle "linee guida", è l'occasione per riflettere sulla omogeneizzazione della struttura territoriale in un unico modello ed il momento per valutare la proposta inerente la creazione di "zone Fit" nei grandi agglomerati di lavoro del settore trasporti.

La relazione del Segretario Generale ha poi esaminato il tema degli accorpamenti categoriali ed il coinvolgimento della Fit nella creazione di Cisl Reti ribadendo la preferenza per la prima affiliazione al prossimo Congresso, con le tre Federazioni che aderiranno in seconda affiliazione. La costituzione di Cisl Reti, spiega Luciano, rappresenta una scelta decisiva in segmenti strategici come quelli di trasporto, comunicazione ed energia che nulla toglie alle singole identità ma anzi rende il sindacato più forte e capace di stare al passo coi tempi.

Altro capitolo riguarda, la questione "giovani" e la necessità di agire nel merito con iniziative mirate al coinvolgimento degli stessi nella vita sindacale ma soprattutto alla realizzazione di un servizio di orientamento al lavoro nel settore trasporti. L'incontro milanese della Fit è stato anche l'occasione per ribadire la sensibilità della Federazione rispetto a temi quali la partecipazione femminile nell'attività sindacale e la violenza di genere nel settore trasporti oggetto di numerose iniziative sia a livello nazionale sia sul territorio volte a contrastare ma soprattutto a prevenire il fenomeno.

Infine le questioni inerenti rappresentanza e rappresentatività e la legge sullo sciopero cui tanto la Fit si è dedicata con la raccolta delle firme per "sciopero intelligente", proposta di legge di iniziativa popolare al momento al vaglio della Commissione lavoro della Camera dei Deputati. A testimonianza della validità della proposta della Fit sul merito, si segnala come il Disegno di Legge Ichino, presentato lo scorso 14 luglio, riprenda alcuni dei concetti chiave di "sciopero intelligente" proponendo il blocco dei contributi e la restituzione degli abbonamenti. Tale atteggiamento non può che inorgoglire la Fit Cisl e spingere la Federazione a lavorare responsabilmente per il cambiamento, andando oltre i tentativi di diffamazione che si leggono sui giornali.





Con simili asserzioni il Segretario Generale ha salutato i presenti ricordando l'appuntamento del 22 settembre p.v. a Roma per il Convegno "Rete viaria e ruolo dell'Anas – per un piano straordinario delle strade" organizzato dalla Fit insieme alla Filca Cisl, Federazione rappresentativa dei lavoratori costruzioni e affini.

Il confronto tra i membri del Consiglio Generale

Spazio dunque al dibattito nel corso del quale i membri del Consiglio hanno ribadito unanimemente il pieno sostegno della Fit alla Segreteria Generale Cisl nel percorrere la impervia e faticosa strada del rinnovamento, secondo regole democratiche, con trasparenza e rigore.

Durante gli interventi, in tanti hanno asserito la validità e dunque espresso parere positivo, circa la creazione dei Presidi territoriali Fit, guardando con favore le proposte inerenti la concentrazione in un unico modello amministrativo a livello regionale, la regionalizzazione del codice fiscale, lo sgravio di incombenze burocratiche che consentano una maggiore vicinanza al territorio. Tra gli argomenti approfonditi, attenzione particolare è stata riservata al tema della formazione e dell'apertura del sindacato ai giovani grazie anche a progetti che facilitino l'incrocio tra domanda e of-

ferta di lavoro, intercettando i bisogni delle nuove generazioni in questo momento di grave crisi occupazionale. A tal proposito viene ricordato come il progetto dedicato ai giovani promosso negli scorsi anni abbia, grazie alla validità della proposta, coinvolto non solo gli iscritti alla Fit ma anche soggetti estranei al mondo del sindacato. Resta certa, la necessità di dare nuovo impulso e rafforzare la rappresentanza sia dei giovani sia delle donne all'interno della Federazione, senza dimenticare l'attività di proselitismo cui deve esser loro dedicata.

Durante il confronto non sono mancati infine riferimenti alla questione "Cisl Reti" convenendo sull'idea di vivere l'esperienza come un'opportunità, abbandonando le logiche oramai obsolete di un sindacato chiuso, estraneo alle dinamiche che non siano proprie della categoria di appartenenza. La Fit può in tal senso, fornire l'esempio positivo atto a dimostrare come si possa trarre vantaggio dalla messa a fattor comune delle risorse dei singoli comparti, oltre le individualità.

Intervento della Segretaria Generale della Cisl

Parola infine lasciata alle conclusioni della Segretaria Generale della Cisl Anna Maria Furlan, attento interlocutore per l'intera





giornata dei lavori che in apertura del suo intervento, dopo aver ringraziato la Fit per l'invito e l'ospitalità a lei sempre riservata, commenta quanto riportato nell'indagine congiunturale elaborata dall'ufficio studi di Confindustria secondo cui i consumi sarebbero cresciuti del 2,1% su base annua. Questo elemento, assieme ad un trend moderatamente positivo sui dati occupazionali rappresenta un segnale senza dubbio favorevole ma certamente non significativo a fronte, spiega la Furlan, del drammatico tasso di disoccupazione che incombe sul nostro paese. La questione è cosa si possa fare per accelerare il ritmo di crescita e quali siano le ricette adatte ad assicurare interventi strutturali nel tempo.

Il dibattito sulla prossima legge di stabilità rischia di diventare propaganda senza che al taglio dell'Imu e della Tasi sulla prima casa non segua un reale sostegno alle imprese.

La competitività del paese, sottolinea inoltre il Segretario Generale, passa per azioni volte alla rivalutazione delle pensioni, allo sblocco dei contratti pubblici e politiche di sostegno al Mezzogiorno. La crescita va accompagnata con reali strumenti di politica attiva del lavoro che favoriscano l'incrocio tra domanda/offerta di lavoro e guardino a quei precari che la Cisl, nella campagna loro dedicata, ha definito "gli invisibili". In un simile contesto, le parti sociali possono svolgere un ruolo fondamentale puntando alla bilateralità e alla partecipazione, proponendo un modello contrattuale che spinga la contrattazione di secondo livello per distribuire produttività.



È per questo motivo che le vicende riguardo le pensioni e gli stipendi dei sindacalisti che hanno coinvolto la Cisl nelle ultime settimane, commenta la Furlan, lasciano amareggiati e non possono che far riflettere. I tentativi di screditare le organizzazioni democratiche sindacali cui si è assistito, minano l'immagine collettiva della Confederazione che dinanzi a simili attacchi deve reagire proseguendo sulla linea del cambiamento che la stessa Segreteria confederale ha dettato all'alba della propria elezione.

Questo spiega il lavoro svolto sul Regolamento confederale e la scelta per un'assemblea organizzativa come quella prevista per il prossimo novembre; servono regole chiare che eliminino le ambiguità riavvicinando in modo trasparente il sindacato alla gente, al territorio ed ai posti di lavoro.

Con queste riflessioni Anna Maria Furlan ha terminato il proprio intervento, augurando buon lavoro alla Fit per questo autunno che si prevede fitto di impegni e di nuove sfide per il sindacato.

Convocazione dell'Assemblea organizzativa nazionale Fit

I lavori del Consiglio Generale della Fit si sono conclusi con l'approvazione delle Linee guida predisposte dalla Segreteria nazionale per il dibattito dell'Assemblea organizzativa e programmatica della Fit Cisl e la convocazione della sessione nazionale dell'Assemblea stessa per i giorni 9-11 novembre a Rimini.



Ferrovie dello Stato: la Fit verso le elezioni delle Rsu

Nelle pagine centrali di questo numero de La Voce è pubblicato il testo dell'accordo come inserto staccabile.

Qui l'analisi di Gaetano Riccio, Coordinatore nazionale Fit

Finalmente ci siamo! I circa 60mila lavoratori delle Ferrovie dello Stato Italiane dal 24 al 27 novembre saranno chiamati a eleggere 1.295 delegati della rappresentanza sindacale unitaria e 473 rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Dopo diversi tentativi risalenti agli anni precedenti e dopo una serie di riunioni che è andata avanti per diversi mesi, il 31 luglio scorso abbiamo sottoscritto l'accordo con il gruppo Fsi per permettere ai ferrovieri di eleggere i propri rappresentanti dopo ben undici anni dall'ultima tornata elettorale.

L'accordo recepisce appieno le novità introdotte dal testo unico sulla rappresentanza e rappresentatività del 10 gennaio 2014, siglato da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil e al quale hanno successivamente aderito Ugl, Confsal e Orsa, testo unico che disciplina in maniera chiara le condizioni per cui gli accordi producono effetti, sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza. Ciò avviene se sono sottoscritti congiuntamente dalla maggioranza delle rsu e dalle Segreterie regionali o nazionali competenti delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro della Mobilità/area contrattuale Attività ferroviarie e il contratto aziendale del gruppo Fsi.

Il documento regola anche le eventuali divergenze che possono verificarsi nei negoziati: in questi casi la trattativa viene sospesa per un periodo limitato (cinque giorni) per permettere alle organizzazioni sindacali la composizione delle divergenze. Dopodiché, trascorso tale termine, anche se permangono le posizioni distanti,

il negoziato riprende e si conclude nella forma più democratica possibile, vale a dire l'accordo si raggiunge solo se è sottoscritto dalla maggioranza dei delegati rsu. Come già detto all'inizio, i ferrovieri sono chiamati ad eleggere i 1.295 delegati rsu e

SOCIETA'	CONSISTENZA	RSU	RLS
Rfi	25.541	503	189
Trenitalia Dplh	8.592	236	79
Trenitalia Dpr	14.946	269	95
Trenitalia Cargo	4.012	118	38
Trenitalia Dt	2.957	50	29
Trenitalia Corporate	1.069	19	7
Italferr	1.072	37	13
Ferservizi	1.465	51	18
Fs spa	387	6	3
Fs Sistemi Urbani	28	3	1
Italcertifer	40	3	1
TOTALE	60.109	1.295	473

i 473 rls e ciò in base alla ripartizione tra le società indicata nella seguente tabella: Nella successiva tabella, invece, sono indicati i delegati rsu ed rls che sono da eleggere nelle regioni e nei territori, in base alla divisione per collegi tra le varie società del gruppo Fsi.

Il confronto con il gruppo Fsi ha prodotto un sensibile aumento del numero dei collegi rispetto alla proposta iniziale e, in particolar modo, ha permesso di garantire la rappresentanza in tutte le realtà, comprese Valle D'Aosta, Molise e Basilicata, dove non ci sarebbero state condizioni numeriche relative alla consistenza del personale tali da determinare nuovi collegi elettorali.

Le continue riorganizzazioni aziendali, con-

divise o unilaterali, hanno prodotto negli anni modifiche sostanziali all'organizzazione del lavoro, in alcuni segmenti in modo particolare (Equipaggi, Manovra, Uffici e via elencando), proprio in virtù dell'accorpamento delle responsabilità di gestione degli impianti che,

individuando il riferimento aziendale in termini di gestione e utilizzazione delle risorse, ha determinato il conseguente accorpamento dei diversi mestieri nei collegi. In ogni caso, nei segmenti oggetto di riorganizzazione è stata garantita la necessaria rappresentanza dei lavoratori che si può riscontrare oggettivamente nel numero di

rsu/rls da eleggere.

Abbiamo convenuto, altresì, un aumento delle ore per l'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, che sono passate da 40 a 50 annuali. Abbiamo anche ribadito nell'accordo che la partecipazione a riunioni convocate dalle società sono a carico delle società stesse e che le ore "spese" ai tavoli di trattativa non vengono defalcate dal monte ore rsu. Su quest'aspetto innovativo e sulle relative modalità di gestione, unitamente a quelle relative alla fruizione dei pasti nelle giornate in cui i delegati saranno impegnati ai tavoli di confronto, l'azienda emanerà apposite disposizioni al riguardo.

L'accordo del 31 luglio chiude una fase importante e delicata di confronto sulla rap-



SOCIETA'	Rfi		Trenitalia		Italferr		Ferservizi		Fsi spa		Fs Sistemi Urb.		Italcertifer		TOTALE	
	RSU	RLS	RSU	RLS	RSU	RLS	RSU	RLS	RSU	RLS	RSU	RLS	RSU	RLS	RSU	RLS
Regioni																
Piemonte	39	16	60	18	3	1	3	1							105	36
Val d'Aosta	3	1	3	1											6	2
Liguria	27	10	39	14	3	1	3	1							72	26
Lombardia	48	19	55	21	3	1	3	1							109	42
Veneto	44	17	69	26	3	1	6	2							122	46
Trento	3	1	3	1											6	2
Bolzano	6	2	17	6											23	8
Friuli V.G.	19	7	30	10			3	1							52	18
Emilia R.	42	17	55	23	3	1	3	1							103	42
Toscana	43	17	64	23	3	1	3	1				3	1		116	43
Marche	17	6	24	8			3	1							44	15
Umbria	6	2	16	6											22	8
Abruzzo	9	3	17	6											26	9
Lazio	51	21	87	30	7	3	9	4	6	3	3	1			163	62
Molise	3	1	3	1											6	2
Campania	35	13	48	19	3	1	3	1							89	34
Puglia	28	10	38	11	3	1	3	1							72	23
Basilicata	3	1	3	1											6	2
Calabria	31	11	30	10	3	1	3	1							67	23
Sicilia	37	13	20	7	3	1	3	1							63	22
Sardegna	9	3	11	4			3	1							23	8
TOTALE	503	191	692	246	37	13	51	18	12	5	3	1	3	1	1295	473

presentanza dei lavoratori negli impianti ferroviari, con la certezza che i nuovi delegati rsu/rls daranno il loro contributo determinante in termini di impegno, competenza e professionalità nel rappresentare le diverse problematiche oggetto di contrattazione.

Ciò risulta ancora più importante in un contesto, quale quello che stiamo vivendo, pieno di difficoltà, nel quale risulterà fondamentale fare fronte comune su diverse e pesanti tematiche, che vanno dalla privatizzazione, all'unicità del gruppo Fsi, alle gare per i rinnovi dei contratti di servizio regionali, al futuro della Divisione Cargo di Trenitalia. Impegni delicati e importanti per il futuro del gruppo che le nuove rsu/rls, d'intesa con le organizzazioni sindacali, dovranno e sapranno affrontare con rinnovato spirito di gruppo.

Riassumiamo, infine, le date più significative del percorso che ci vedrà impegnati in

questo periodo e che culminerà con le elezioni:

- 21 settembre 2015: nomina Commissione di Garanzia nazionale;
- 28 settembre 2015: nomina Commissioni di Garanzia territoriali;
- dal 15 ottobre al 27 ottobre: raccolta firme per la presentazione delle liste;
- 23 ottobre 2015: istituzione dei seggi elettorali da parte delle Commissioni di garanzia territoriali;
- 4 novembre 2015: nomina delle Commissioni elettorali;
- 24-25-26-27 novembre 2015: elezioni;
- 4 dicembre 2015: le Commissioni di Garanzia territoriali comunicano i risultati elettorali alle organizzazioni sindacali;
- Entro 20 giorni le organizzazioni sindacali procederanno a comunicare all'azienda i delegati eletti nelle proprie

liste e le rsu-rls saranno formalmente insediate.

Dopo tanti mesi, riteniamo di aver sottoscritto un ottimo accordo, equilibrato sia nel numero dei delegati da eleggere, in relazione alla diminuita consistenza e alla riorganizzazione intervenuta in questi anni, sia rispetto alle necessità di rappresentanza del tessuto dei collegi che, come Fit-Cisl, abbiamo con convinzione perseguito.

Ora dovrà iniziare un percorso di impegno intenso da parte di tutta l'organizzazione, in prosecuzione di quello già iniziato con i corsi di formazione, teso a giungere all'importante appuntamento nelle condizioni migliori per ottenere un ottimo risultato quale si addice a una grande organizzazione come la Fit-Cisl che è la prima per numero di iscritti nel gruppo Fsi.

Rimbocchiamoci le maniche e buon lavoro a tutti!

Ntv e una scelta irragionevole

L'85% dei lavoratori bocchia l'accordo non sottoscritto dalla Fit-Cisl.

Salvatore Pellecchia, Coordinatore nazionale Fit, spiega perchè

L'episodio che si è verificato in Nuovo trasporto viaggiatori a metà luglio 2015 rappresenta una pagina nera nella storia delle relazioni sindacali del settore.

I nuovi vertici di Ntv, durante una trattativa volta a risolvere i problemi e i disagi che le lavoratrici e i lavoratori denunciano e subiscono fin dal 2014, hanno messo sul tavolo un'ipotesi di accordo "prendere o lasciare", esercitando strumentalmente un inutile senso di urgenza, atteso che gli effetti della stessa sarebbero decorsi dal mese di ottobre 2015.

In tale circostanza la Fit-Cisl, dopo aver fatto presente che i contenuti dell'intesa non avrebbero portato alcun beneficio alle lavoratrici e ai lavoratori perché in continuità con le politiche gestionali praticate dall'aprile del 2012, ha richiesto un aggiornamento del confronto in primis per correggere gli aspetti poco chiari che avrebbero generato confusione e ambiguità nell'applicazione del contratto aziendale vigente e poi perché gli aspetti economici contenuti nell'accordo non erano coerenti con gli incrementi di produttività richiesti alle lavoratrici e ai lavoratori: un risparmio di oltre 5mila ore per ogni settimana di lavoro a parità di livelli di produzione erogati.

Ntv ha respinto la richiesta di aggiornamento del confronto proposta dalla Fit-Cisl e nella tarda serata del 15 luglio 2015 ha sottoscritto un'ipotesi di accordo con le organizzazioni sindacali che si sono dichiarate disponibili a condividere l'impostazione aziendale.

L'ipotesi di accordo prevedeva: una modifica dell'istituto dell'indennità di assenza dal distretto di residenza disciplinata dal contratto aziendale Ntv; una riscrittura in peius dell'accordo aziendale del 5 settembre 2013 sulla "Pronta disponibilità in turno"; una modifica in peius dell'accordo del 20 giugno 2013 sul "Sistema provvigionale del personale di bordo"; una modifica in peius dell'accordo del 18 febbraio 2014 sul "Sistema provvigionale del personale delle stazioni". Si trattava di provvedimenti dai risvolti poco chiari e che non avrebbero risolto i problemi gestionali in atto.

Nella settimana successiva alla firma, l'ipotesi di accordo è stata sottoposta al giudizio delle lavoratrici e dei lavoratori che, come era prevedibile, l'hanno bocciata con 355 voti contrari - con una percentuale pari all'85% dei votanti - che hanno superato abbondantemente i 62 voti favorevoli.

Attraverso la bocciatura dell'ipotesi di accordo le lavoratrici e i lavoratori, oltre a respingerne i contenuti perché incoerenti, quando non in contraddizione, con le posizioni assunte dalla stessa azienda, hanno voluto sollecitare ancora una volta i vertici di Ntv a intervenire con efficaci segnali di discontinuità per mettere fine a uno stile gestionale che, nel tempo, si è rivelato inefficiente, inefficace ed è diventato intollerabile oltre che insostenibile.

La volontà delle lavoratrici e dei lavoratori è prevalsa nonostante le pressioni - che in futuro non potranno più essere tollerate dalla Fit-Cisl - poste in essere da soggetti che, in funzione del ruolo rivestito in

azienda e delle connesse responsabilità, dovrebbero avere un atteggiamento misurato e orientato a perseguire esclusivamente obiettivi industriali.

Le lavoratrici e i lavoratori, a causa delle precedenti discutibili scelte strategiche del management di Ntv, stanno pagando in prima persona - da aprile 2014 - con decurtazioni mensili di quote del loro stipendio, pur non avendo avuto alcun ruolo e alcuna responsabilità rispetto ai risultati economici che hanno determinato lo stato di crisi dal quale si sta tentando di uscire.

I lavoratori di Ntv sono consapevoli che la stagione dei sacrifici non è vicina al termine e continuano a approfondire il massimo impegno per garantire l'erogazione del servizio a livelli di qualità elevati e adeguati alle aspettative della clientela. Occorrono però, da parte aziendale, comportamenti responsabili e un cambio di rotta dello stile gestionale che deve garantire il rispetto dei diritti contrattuali e il coinvolgimento di tutte le maestranze evitando le incresciose disfunzioni, come ad esempio l'assegnazione di turni di solidarietà variati sistematicamente all'ultimo minuto o la mancata corresponsione di competenze economiche maturate, che continuano a verificarsi nonostante le reiterato rimostranze degli interessati.

È già la seconda volta, nel giro di pochi mesi, che il nuovo amministratore delegato di Ntv durante una trattativa, a prescindere dal merito e dallo stato di avanzamento della discussione in atto, forza la mano e decide di stoppare il confronto imponendo alle controparti sinda-



cali di “bere o affogare”. Tale strategia ha prodotto nella prima circostanza il primo sciopero nazionale della storia di Ntv che si è svolto il 10 aprile 2015 e, nella seconda, la bocciatura dell’ipotesi di accordo non firmata dalla Fit-Cisl. In questi casi le forzature non servono, anzi l’esperienza dimostra che sono dannose!

Se l’85% dei lavoratori ha respinto l’accordo, evidentemente qualche problema di clima organizzativo c’è e l’azienda non può far finta che nulla sia successo. Deve ritornare al tavolo di trattativa con un diverso approccio: abbandonando le posizioni preconcepite e ripartendo da una contrattazione vera per dare le giuste risposte ai problemi insoluti.

Occorrerà quindi partire da un monitoraggio dell’accordo sul ricorso ai contratti di solidarietà per verificare quante persone hanno lasciato l’azienda e, dopo aver quantificato l’entità del costo del lavoro corrispondente alle uscite, adeguare le percentuali di riduzione dell’orario settimanale. È necessario inoltre verificare a che punto sono i progetti relativi alla formazione e training on the job per il personale di terra e bordo impiegato nelle attività commerciali e di vendita e i progetti relativi alla formazione e training on the job per il personale di staff e indiretto. Contemporaneamente dovranno essere individuate le soluzioni per risolvere i problemi che affliggono il personale di macchina e di bordo; gli operatori di impianto; il personale delle sale operative; il personale delle stazioni e degli staff.

La Fit-Cisl ha già elaborato, con il contributo delle rappresentanze sindacali aziendali, le proposte per risolvere le criticità in atto in tutti gli ambiti lavorativi.

Le maestranze di Ntv, bocciando l’ipotesi di accordo del 15 luglio 2015, hanno dimostrato prima di tutto di voler essere presi maggiormente in considerazione.

Dallo stato di forte difficoltà in cui versa Ntv si esce solo se si creano relazioni virtuose fra tutti i soggetti interessati e se si

coinvolgono i lavoratori per ricercare insieme le soluzioni alle crisi e non per comunicare loro le soluzioni decise dall’amministrazione. È indispensabile determinare un contesto di affidabilità e fiducia, affinché i lavoratori possano contribuire alle soluzioni e percepire di essere considerati veramente. Un simile processo ha i suoi tempi, che non possono essere infiniti ma neppure risolversi nel giro di un paio di fugaci riunioni nelle quali si cerca “una firma” indipendentemente dalla bontà delle soluzioni proposte.

Il vertice di Ntv deve prendere atto che i lavoratori sono il “valore” dell’impresa perché sono loro che conoscono il lavoro e possono individuare le soluzioni. I componenti del consiglio di amministrazione, seppur esperti di strategie finanziarie, sono distanti dal lavoro e non sono conoscitori delle tematiche del trasporto ferroviario e in particolare delle problematiche dell’alta velocità ferroviaria. Precedenti esperienze dimostrano che nelle fasi di crisi aziendali, in assenza di una fattiva collaborazione fra il management e chi lavora dentro l’impresa, le soluzioni efficaci non si trovano. La competenza più pregiata è sempre detenuta da chi il lavoro lo vive sulla propria pelle tutti i giorni e non da quelli che il lavoro lo conoscono rappresentato dai numeri, dai manager o dai consulenti.

Sottoscrivere un’ipotesi di accordo senza la Fit-Cisl, che è stata la prima organizzazione sindacale ad associare i lavoratori di Ntv, è stato un errore clamoroso: chi deve gestire una crisi non può permettersi il lusso di dividere la comunità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Qualche mese fa il presidente della Repubblica ha ricordato che «nessuno in democrazia è uomo solo al comando». La logica dell’«io» deve essere superata dalla logica del «noi». La ricchezza primaria di un’impresa di servizi sono le persone. Le crisi si superano quando ciascuno, sentendosi coinvolto nel progetto di rilancio, fa la propria parte.

È auspicabile, quindi, una correzione di rotta in tempi brevi perché le lavoratrici e i lavoratori non sono disponibili ad aspettare il cambiamento in eterno.

L’esito del referendum che si è svolto dal 21 al 23 luglio in Ntv, oltre a palesare lo scollamento che esiste fra l’azienda e i propri lavoratori, che l’azienda farebbe bene a recuperare al più presto, richiede anche un’altra riflessione: è possibile impedire ancora ai lavoratori di eleggere i propri rappresentanti di base? La risposta, evidentemente, è no!

Le elezioni per le rappresentanze sindacali unitarie (rsu) si sarebbero dovute indire entro il 30 giugno 2014. Gli accordi pre-decreti alla costituzione delle Rsu sono già disponibili da aprile 2013. Occorre solo verificare l’adeguatezza dei collegi alla mutata organizzazione aziendale e indire per la fine di novembre 2015 le elezioni.

Rfi: oltre l'accordo dell'8 luglio 2015

In una calda giornata di luglio è stato firmato un importante accordo con Rete ferroviaria italiana (Rfi) sulla riorganizzazione del settore della Manutenzione Infrastrutture.

Bisogna sottolineare che la volontà di Rfi è quella di intervenire sull'organizzazione dell'intera Direzione Produzione, in cui i due settori più rilevanti sono quello della Circolazione e della Manutenzione Infrastrutture.

In ragione di ciò, l'accordo dell'8 luglio scorso contiene alcuni rimandi al ulteriori incontri, a livello sia nazionale sia territoriale, per consentire l'applicazione della nuova organizzazione del settore Manutenzione Infrastrutture, ma anche per affrontare le proposte riorganizzative che riguardano le altre strutture della Direzione Produzione.

Come facilmente intuibile un accordo - per quanto sia chiaro e dettagliato - non può disciplinare in maniera puntigliosa ogni dettaglio.

Quindi come Fit-Cisl stiamo mettendo a punto una specifico fascicolo di prossima distribuzione che, sulla falsariga di quanto fatto in occasione del precedente accordo sulla Manutenzione Infrastrutture del 21 maggio 2004, sia un utile contributo per una migliore comprensione dei contenuti dell'intesa dell'8 luglio, ma anche per una sua corretta applicazione.

Detto ciò desideriamo in questa occasione riportare i principi alla base del condiviso progetto riorganizzativo della Manutenzione Infrastrutture. successivamente, nei prossimi numeri de La Voce dei Trasporti faremo specifici approfondimenti.

L'accordo dell'8 luglio va a modificare un modello organizzativo frutto di una precedente intesa tra Rfi e organizzazioni sindacali nazionali risalente, come detto, al 21 maggio 2004. Le trattative che hanno portato al verbale dell'8 luglio sono state dense di una forte dialettica tra il sindacato e la società - il modello oggetto di discussione, infatti, cambia radicalmente quello vigente - che ha visto il coinvolgimento e il costruttivo contributo delle strutture territoriali della Fit-Cisl a cui va un sentito ringraziamento.

Fin da subito, abbiamo individuato ed esplicitato alcuni principi cardine che dovevano trovare collocazione nell'accordo: ci riferiamo a un vero e tangibile decollo delle internalizzazioni, alla salvaguardia del reticolo manutentivo, al mantenimento degli attuali ambiti operativi e delle sedi del personale, al preservare la contrattazione territoriale e concretizzare delle assunzioni di nuovo personale. Il tutto va corredato dagli opportuni investimenti in mezzi, materiale e formazione. Il testo frutto dell'accordo, a parte alcune correzioni da apporre prossimamente, contiene questi elementi. A questo punto i principi vanno tradotti in pratica e come Fit-Cisl siamo determinati a far sì che nessun impegno vada disatteso.

Circolazione

Sul settore Circolazione vogliamo esplicitare i contenuti della proposta societaria per la riorganizzazione e ribadire i principi che come Fit abbiamo più volte espresso in merito.

Atteso che Rfi ha formulato una proposta che fondamentalmente si riassume in una riduzione di posti da Q2, intervenendo in maniera pesante in modo particolare sul

personale delle stazioni, quello che come sindacato rimarchiamo da tempo è che manca una visione di prospettiva che, partendo da un'analisi dettagliata, pervenga a una proposta percorribile di riorganizzazione, perché riorganizzare non vuol solamente dire ridurre qualifiche, ma deve voler dire che si prende in esame l'attività e, tenendo conto di una pluralità di fattori, si costruisce un modello operativo funzionale e non punitivo nei confronti del personale.

Il mondo della Circolazione, storicamente, svolge un ruolo vitale di riferimento, in particolar modo da un punto di vista regolamentare, gli avvenimenti che si sono succeduti nel tempo, come le innovazioni tecnologiche, hanno richiesto e imposto una modifica profonda del modo di operare del personale. Perché non raccogliere ed esaminare i cambiamenti avvenuti, le loro conseguenze e le ulteriori evoluzioni? A titolo di esempio siamo passati da una capillare diffusione nel territorio a una vera e propria concentrazione in talune realtà. Questo ha indotto una notevole mobilità, da centri medio-piccoli a grandi agglomerati urbani, comportando il sorgere di alcune esigenze. Ma la tematica non è racchiudibile solamente in questo ambito, come dimostrano le conseguenze della costante implementazione della tecnologia. Le risposte da parte di Rfi sono state molto parziali e localizzate e finora sono stati senza esito gli inviti del sindacato a tradurre in realtà gli impegni presi dal gruppo Fsi in sede di firma del ccnl. Ci riferiamo agli aspetti connessi a tutto ciò che è racchiudibile nel termine logistica.

Un ulteriore elemento che evidenzia il cambiamento avvenuto lo possiamo desumere quando parliamo di sale di Controllo



della Circolazione. Parliamo di un forte elemento di concentrazione di più attività, perché all'interno di questo particolare mondo vi sono mestieri diversi che richiedono specifici saperi ed esigono un'importante duttilità da parte del personale. In questi ambienti vi sono due elementi principali a cui dare risposta, oltre a quelli connessi alla logistica. Ci riferiamo a tutto quello che ruota attorno alla sicurezza e alla formazione, ma potremmo racchiuderle entrambe nella parola organizzazione del lavoro. Quando parliamo di sicurezza non ci riferiamo esclusivamente a microclima, ergonomia e via elencando, ma al modo di operare indotto da un'organizzazione del lavoro che si riflette sul benessere psicofisico del personale. In relazione a ciò sarebbe interessante analizzare le valutazioni del rischio di ogni sala e i provvedimenti derivanti: potrebbero esserci sorprese. Quando il ragionamento che viene fatto a livello societario riguarda la riduzione degli addetti e l'aumento del carico del lavoro e non si presta attenzione ai fenomeni che si determinano, come un incremento di conflittualità e l'aumento delle inidoneità collegato anche all'elevazione dell'età anagrafica degli operatori, di quali prospettive possiamo parlare?

Come Fit-Cisl, solo per citare alcuni esempi, ci siamo fatti promotori coinvolgendo le altre organizzazioni sindacali nazionali, in sede di Comitato paritetico della Formazione, di organizzare corsi per la gestione del rischio stress correlato; ebbene, dopo una prima serie, peraltro molto apprezzata dai partecipanti, riscontriamo un disinteresse da parte di Rfi che per noi è assolutamente inaccettabile. Un discorso analogo vale per la formazione dei Coordinatori Infrastrutture e su cui a breve faremo un'ulteriore verifica relativa

all'avanzamento formativo. Ma il concetto di formazione si esplica in un ambito molto più vasto; basta pensare solamente agli effetti derivanti dall'applicazione del decreto 4/2012/Ansf, da cui discende la necessità, per tutta Rfi, di riorganizzare e riconfigurare il sistema formativo.

Tornando alla proposta societaria per la riorganizzazione del settore Circolazione, un altro elemento critico riguarda l'aspetto inerente i Reparti territoriali Movimento (Rtm), soprattutto quando si affronta la questione dell'organizzazione e non meramente il numero. Atteso che le incombenze che gravano su un Rtm sono

rette con personale di livello Q2, lo riteniamo penalizzante e miope, serve solamente a fare un mero recupero di Quadri; sono necessari, invece, un ragionamento e un approccio totalmente diversi.

In sostanza, il progetto di Rfi sul riordino del settore circolazione è carente e fortemente limitativo, manca di prospettiva e servirebbe ben altro per questo vitale settore ferroviario; siamo nel terzo millennio e si parla solamente di una riduzione di personale e qualifiche: a quando un piano di profondo respiro che accompagni le continue mutazioni attuali e future?



Infine, credo non sfugga a nessuno la riunificazione della famiglia Movimento, nell'ambito della riorganizzazione del settore Manutenzione Infrastrutture quando viene codificata la nascita del Reparto Controllo Produzione, frutto anche di una puntigliosa proposta della Fit-Cisl.

Dobbiamo però, prioritariamente evidenziare i forti elementi di preoccupazione derivanti dalle ventilate ipotesi sulla futura definizione del modello di privatizzazione del gruppo Fsi, dagli effetti dell'azione

differenziate da una molteplicità di fattori e non solamente dal numero di stazioni presenziate o meno. Quindi l'organizzazione interna deve poter rispondere positivamente in termini di sicurezza e regolarità e non può essere ricondotta a uno schema da replicare pedissequamente in tutte le realtà. Come Fit riteniamo fondamentale che il discorso si focalizzi prioritariamente sul mettere a punto strumenti che possano permettere, passando dalla contrattazione territoriale, una organizzazione del lavoro che risponda a precise esigenze.

Sulla questione del progetto societario di declassare il 75% della attuali stazioni

dell'Authority dei Trasporti e della futura applicazione del decreto legislativo 112 del 15 luglio 2015 che recepisce la direttiva 2012/34/UE e nel contempo sostituisce il decreto legislativo 188/2003. Il tutto in un contesto, che per molteplici ragioni è carente di un dibattito nel Paese che sia concreto e senza alcuna preclusione. Ulteriormente non dobbiamo - ma l'invito va rivolto in modo particolare anche al Governo e alla politica - assolutamente perdere di vista l'avanzamento dei lavori a Bruxelles per quanto riguarda la materia ferroviaria.

L'estate dei pendolari nei treni non climatizzati

L'estate 2015 sarà sicuramente ricordata per la lunga fase di caldo straordinario che l'ha caratterizzata. Tutti siamo stati messi a dura prova dalle alte temperature che ci ha riservato la prolungata presenza dell'anticiclone africano sulla nostra Penisola, ma i maggiori disagi li hanno vissuti molti di coloro che per gli spostamenti hanno usato il treno, e in particolare i pendolari.

Le cronache dei media hanno riportato quotidianamente di cancellazione di servizi e delle difficoltà vissute dai viaggiatori a causa del mancato funzionamento della climatizzazione. Tante sono state le proteste rivolte a Trenitalia dagli assessori per i disservizi verificatisi sui treni regionali ed è stato coinvolto anche il Ministro dei Trasporti con un'interrogazione parlamentare per gli inconvenienti avvenuti sulla parte di competenza statale, quella relativa agli intercity. Abbiamo assistito a un vero e proprio disastro nei due ambiti regolati da contratti di servizio e che ha interessato anche il prodotto a mercato di Freccia-bianca.

Certo l'eccezionalità del fenomeno meteorologico può giustificare qualche malfunzionamento ad apparecchiature sottoposte a condizioni di esercizio estreme e prolungate, ma è noto che quella della climatizzazione, purtroppo, è una criticità che si ripresenta sistematicamente ogni estate.

Eppure quest'anno almeno nel Regionale confidavamo che tale problematica fosse presente in maniera più contenuta, viste le informazioni ricevute dal Capo della Divisione della programmazione di un vasto piano di manutenzione pre-estiva, anche

se non avevamo condiviso la scelta aziendale di continuare ad affidare a imprese esterne proprio le lavorazioni della climatizzazione. Si attendeva un miglioramento considerato il notevole numero di nuovi treni messi in circolazione, più efficienti rispetto ai vecchi materiali che hanno sostituito, ma anche contando sulla determinazione manifestata dal nuovo Responsabile, visti i buoni risultati ottenuti dopo il suo insediamento. Ricordiamo che le cancellazioni mensili dei servizi si erano ridotte del 50% rispetto a quelle dello stesso periodo dell'anno scorso, le riserve si attestavano a 27 per ml/Km migliorando di 10 punti la percentuale precedente, che era 17 per ml/km, e, in particolare, la puntualità percepita dai viaggiatori era salita di 4 punti rispetto al dato precedente pari all'87,5% e attestandosi quindi al 91,5%.

Si tratta di positività conseguenti anche al nuovo assetto attuato nel settore della manutenzione che si è specializzato per tipologia di prodotto e articolato in due distinte linee: Mezzi leggeri e Materiale ordinario. Prevedendo in ognuna delle articolazioni specifici responsabili a cui fanno riferimento le diverse tipologie di treni, è stato realizzato un sistema in grado di rispondere in maniera più efficace alle peculiarità di una flotta molto eterogenea come quella oggi in esercizio.

I lusinghieri risultati così faticosamente raggiunti e la prospettiva di ulteriori miglioramenti realizzabili con l'attuazione delle altre azioni previste dal piano complessivo di riorganizzazione del comparto sono stati tutti annullati dalle pessime performances di luglio e agosto. Le misure organizzative straordinarie di pronto

intervento tecnico e di maggiore presidio delle officine, a cui si è dovuto ricorrere per limitare gli inconvenienti, sono state iniziative che però non hanno potuto rimediare al pesante danno all'immagine dell'azienda prodotto dall'eco dei drammi vissuti dai viaggiatori.

Riteniamo che questa brutta esperienza debba costituire l'occasione per le società del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane di ripensare il sistema della manutenzione rotabili diversamente da come è impostato oggi, considerato solo un costo da contenere anziché una risorsa importante per la realizzazione di un servizio di qualità.

Abbiamo più volte evidenziato come l'affidarsi eccessivamente a operatori esterni anche per le attività "core" costituisca, oltre a una pericolosa dipendenza, anche un rischio economico per le conseguenze derivanti da carenti o inadeguate prestazioni fornite dalle imprese appaltatrici e che nessun risarcimento o penalità potrà mai compensare il danno all'efficienza aziendale subito.

È ora che questa importante e strategica attività ritorni un patrimonio dei ferrovieri, che storicamente hanno dimostrato di saper svolgerla con competenza e professionalità garantendo a diverse generazioni di italiani di poter viaggiare in sicurezza e, quando messi nelle condizioni di poter operare e di disporre di materiali/ricambi di buona qualità, con i migliori standard di confort.



Anas

Ecco come procede il tavolo per il rinnovo del ccnl

Dopo l'incontro con Armani, prosegue la trattativa in attesa dell'autonomia finanziaria della società, annunciata già con la prossima Legge di Stabilità. Il punto di Rosario Fuoco, Coordinatore nazionale Fit



Ha preso avvio nelle scorse settimane a Roma la fase di contrattazione tra Anas e le organizzazioni sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018. Nel corso degli incontri, al primo dei quali ha presenziato il nuovo Presidente di Anas Gianni Vittorio Armani,

si è immediatamente cercato di assicurare la massima operatività, al fine di poter giungere in tempi brevi al rinnovo contrattuale che i lavoratori dell'Anas attendono ormai da cinque anni, a causa del noto blocco della contrattazione disposto normativamente nel 2010.

Le prime riflessioni congiunte hanno evidenziato la particolare importanza e coincidenza temporale tra la fase di rinnovo contrattuale e le possibili evoluzioni che interesseranno Anas nei prossimi mesi con i provvedimenti che potrebbero essere presi con la Legge di Stabilità 2016, ovvero

se dovesse prendere corpo l'ipotesi di finanziamento delle attività aziendali attraverso misure di prelievo sui carburanti e la conseguente uscita della società dal perimetro contabile della pubblica amministrazione.

Il Presidente Armani, infatti, d'intesa con il Ministro delle Infrastrutture Graziano Delrio e il Ministero dell'Economia, intende rendere l'Anas una vera società per azioni, cioè finanziariamente autonoma non solo per la gestione ordinaria (spesa corrente e manutenzione ordinaria) ma anche per gli investimenti, e dunque vuole "deconsolidarla" dal bilancio statale destinando ad Anas una quota delle accise sui carburanti. Si tratterebbe di un introito "da mercato", legato cioè all'effettivo utilizzo delle infrastrutture stradali, e non una spesa aggiuntiva per gli utenti, ossia non un aumento delle accise, perché sarebbe lo Stato a rinunciare a una quota di incassi su queste tasse che girerebbe ad Anas. Avendo certezza di introiti simili, infatti, l'Anas potrebbe diventare a tutti gli effetti una "vera" società per azioni e potrebbe dunque indebitarsi sul mercato, con le banche o tramite obbligazioni. L'altro vantaggio per lo Stato è che questi debiti non sarebbero da contabilizzare in quello pubblico, come oggi, e dunque se davvero l'Anas del nuovo Presidente Armani realizzerà il piano di investimenti 2015-2019 da 20,2 miliardi di euro questo non sarà debito pubblico, ma debito societario Anas.

Il percorso di contrattazione dovrà quindi, necessariamente, essere accompagnato dal puntuale monitoraggio degli aspetti normativi che potrebbero influenzare notevolmente gli scenari futuri nei quali Anas e i suoi lavoratori dovranno operare.

Fin dal primo incontro, la Fit Cisl e le altre organizzazioni sindacali hanno voluto individuare chiaramente gli aspetti centrali della nuova fase di contrattazione, evidenziando l'importanza di definire relazioni industriali chiare, esigibili, con procedure trasparenti, attente al territorio e ai processi di informazione e consultazione pre-

ventiva.

Nel corso della riunione è stato introdotto, inoltre, il tema di un diverso sistema classificatorio del personale, funzionale ai processi di internalizzazione, che preveda la possibilità di scorrimento sia orizzontale che verticale e che consenta percorsi trasparenti di collocazione e crescita professionale.

Per quanto attiene poi il delicato aspetto della responsabilità e della tutela dei lavoratori nello svolgere la propria attività, è stata evidenziata la necessità di modifica delle attuali regole nella direzione di una piena tutela del personale mentre, in tema di sicurezza sul lavoro, si è ribadita la notevole importanza del rafforzamento di un modello di gestione partecipativo.

Non poteva ovviamente mancare l'aspetto di natura economica del rinnovo, con le giuste aspettative in termini di recupero del potere di acquisto e di individuazione di un sistema premiante e di risultato, che incentivi il personale nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

Nel suo intervento, il Presidente Armani ha sottolineato la positività di un sistema di relazioni industriali efficaci e condivise e l'utilità di un processo di rivisitazione e riqualificazione della rete viaria, aprendo alle richieste di una maggiore tutela professionale per i lavoratori e condividendo l'ipotesi di introduzione di premi di risultato legati agli obiettivi aziendali.

Il successivo incontro, che si è svolto il 3 settembre, è stato preceduto da un'intenso impegno per la delegazione trattante della Fit volto ad approfondire gli aspetti tecnici e politici sui quali si svilupperà il lavoro dei diversi tavoli nelle prossime settimane.

Coerentemente con quanto già introdotto nella prima giornata in presenza del Presidente Armani, il secondo giorno sono state stabilite le modalità operative che prevedono un percorso parallelo di tavoli tecnici e momenti politici di confronto sui macro temi individuati congiuntamente.

Il lavoro si concentrerà, inizialmente, sulla disciplina delle relazioni industriali, mettendo al centro il tema della rappresentanza e del campo di applicazione del nuovo contratto e cercando di assicurare la certezza delle competenze dei diversi livelli di contrattazione, sugli argomenti relativi e sulle procedure per la risoluzione di eventuali controversie.

La piattaforma presentata dalle organizzazioni sindacali su questi argomenti è già molto dettagliata e ampiamente dibattuta, consentendo quindi di poter essere uno dei primi argomenti sui quali sarà possibile lavorare già nel mese di settembre.

Si è poi convenuto sul fatto che le recenti innovazioni normative che hanno caratterizzato il mondo del lavoro richiedono un approfondito esame rispetto all'impatto di natura organizzativa e di istituti contrattuali, che il ccnl attuale non è in grado di contemplare; su questo tema specifico e su quello relativo al welfare aziendale e la sicurezza sul lavoro, è stato deciso di concentrare l'attività dei primi due tavoli tecnici. In particolare, la Fit ha ritenuto di evidenziare l'opportunità di utilizzo dell'ente bilaterale quale strumento operativo per la gestione di questi delicati aspetti di tutela.

Altro tema centrale sul quale si è concordato di affrontare un lavoro specifico di analisi e proposta è quello della classificazione, che in futuro potrebbe essere più ampia dell'attuale in modo da poter garantire gradualità e trasparenza sui percorsi di carriera e inoltre poter agevolare una corretta individuazione di molti profili professionali, oggi non sempre di facile inquadramento.

Nel corso della contrattazione si è inoltre convenuto che adeguata attenzione e approfondimento saranno dedicati all'adeguamento della parte normativa del contratto e agli elementi di natura retributiva e di premio di risultato che saranno affrontati sia in sede tecnica che politica.



Accordo per il rinnovo
e il funzionamento
delle rappresentanze sindacali
unitarie e per la elezione
dei rappresentanti
dei lavoratori per la sicurezza
nelle società Fs, Rfi, Trenitalia,
Ferservizi, Italferr, Fs sistemi
urbani e Italcertifer del gruppo
Ferrovie dello Stato Italiane

A. RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (R.S.U.)

PREMESSA

In relazione a quanto previsto dall'articolo 17 dell'accordo nazionale sul rinnovo delle RSU del 29.7.2004, dal punto 2 dell'articolo 9 e dal punto 1.2 dell'articolo 10 bis del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 20.7.2012 e dall'Accordo Interconfederale del 10.1.2014, le Società FS, RFI, Trenitalia, Ferservizi, Italferr, FS Sistemi Urbani e Italcertifer e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il suddetto CCNL convergono sulla rielezione delle RSU, confermando che le RSU stesse sono la struttura sindacale unitaria di base nei luoghi di lavoro, aperte alla partecipazione di tutti i lavoratori, costituite sulla base di quanto convenuto con il presente accordo e soggetti dei rapporti sindacali nell'unità produttiva.

Formano parte integrante del presente accordo il "Regolamento elettorale per il rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nelle Società FS, RFI, Trenitalia, Ferservizi, Italferr, FS Sistemi Urbani e Italcertifer" (di seguito, per brevità, definito "Regolamento elettorale"), di cui all'all. 1 al presente accordo e il Regolamento di funzionamento delle RSU di cui all'all. 2 al presente accordo, sottoscritto dalle parti per quanto di rispettiva e reciproca competenza.

1 Definizione delle R.S.U.

Ai sensi dell'art. 35 della legge 300/70, la definizione di unità produttiva ai fini della costituzione delle RSU è quella risultante dall'allegato A al presente accordo, di cui costituisce parte integrante, e presso ciascuna unità produttiva sarà costituita una sola RSU normalmente articolata per collegi individuati secondo le specifiche realtà produttive.

2 Le elezioni

Nelle Unità Produttive, come individuate al precedente punto I, si dà luogo alla costituzione delle RSU, su base elettiva, chiamando al voto a scrutinio segreto e su liste di Organizzazione, presentate dalle Organizzazioni Sindacali di cui al successivo punto 4, tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti dalle Società del Gruppo FS di cui alla premessa.

3 Le candidature

Competenti a definire, sulla base di proprie norme interne, le rispettive liste di candidati sono le strutture regionali di ogni Organizzazione Sindacale, nella propria sovranità.

Possono essere candidati i lavoratori che, al momento della presentazione della lista, siano dipendenti da una delle Società del Gruppo FS di cui alla Premessa con contratto a

tempo indeterminato, ovvero con contratto di apprendistato professionalizzante e, in tale ultimo caso, per i lavoratori candidati restano ferme le previsioni di cui agli artt. 22 e 22 bis del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 20.7.2012.

Restano ferme le ipotesi di incompatibilità di cui al punto 7 del Regolamento elettorale.

4 Presentazione liste

Sono competenti a presentare le liste le strutture regionali:

- a) delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie ed il Contratto Aziendale di Gruppo FS del 20.7.2012 che abbiano formalmente aderito all'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza del 10.1.2014;
- b) delle associazioni sindacali, diverse da quelle di cui alla precedente lettera a), che alla data del presente accordo risultino formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che:
 - 1 accettino espressamente, formalmente e integralmente il presente accordo ed i relativi allegati, l'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza del 10.1.2014 e impegnino formalmente al loro rispetto i propri candidati;
 - 2 aderiscano all'accordo sui servizi minimi del 23.11.1999 e successivi;
 - 3 ne facciano formale richiesta di ammissione alla Commissione di Garanzia Nazionale di cui al successivo punto 5.

Nella composizione della lista si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere e dei giovani, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Le liste presentate dalle organizzazioni e dalle associazioni sindacali di cui alle precedenti lettere a) e b), devono essere corredate da un numero di firme di lavoratori dipendenti dell'Unità Produttiva cui si riferisce l'intera RSU, pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Ciascuna Organizzazione può presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale la stessa totalmente si riconosce.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante tale divieto un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al successivo punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 5 del Regolamento elettorale, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste. Decorso il termine per l'affissione delle liste, la mancata opzione da parte del predetto candidato ne comporta la can-



cellazione in tutte le liste elettorali in cui figurava.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere.

5 Organismi elettorali

Con la composizione ed i compiti previsti dal Regolamento elettorale, sono organismi elettorali:

- a) la Commissione di Garanzia Nazionale;
- b) la Commissione di Garanzia Territoriale;
- c) la Commissione Elettorale.

6 Convocazione delle elezioni

Le elezioni vengono indette in un'unica data e vanno concluse in un periodo temporalmente definito dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti la presente intesa. E' compito della Commissione di Garanzia territoriale comunicare la dislocazione fisica e l'orario di apertura dei seggi.

Allo scopo di garantire l'esercizio del diritto al voto ai ferrovieri interessati ai turni, i seggi vanno tenuti aperti, di norma, per quattro giorni consecutivi: nei primi tre giorni dalle ore 9.00 alle ore 18.00 e nel quarto giorno dalle ore 9.00 alle ore 16.00.

Per i successivi rinnovi l'iniziativa per l'indizione delle elezioni potrà essere assunta anche dalla RSU, ove validamente esistente, o dalle Organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il presente accordo e sono abilitate alla presentazione delle liste ai sensi del precedente punto 4.

7 Modalità votazioni

Nel rispetto dei termini definiti in applicazione del precedente punto 6, il luogo ed il calendario delle votazioni saranno stabiliti dalla Commissione di Garanzia territoriale e portati a conoscenza dei lavoratori almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Il presidente del seggio eletto all'interno della Commissione elettorale, procede alla identificazione (smart card o altro documento valido, ai sensi del punto 8 del Regolamento elettorale) del votante ed alla verifica della sua appartenenza al seggio registrandone il nominativo sull'elenco dei lavoratori, fornito dalle Società del Gruppo FS indicate in premessa, appartenenti allo/agli impianti ricadenti nella Azienda/Unità produttiva della RSU da costituire. Il presidente del seggio farà apporre all'elettore la firma accanto al suo nominativo per comprovare l'esercizio del voto.

Le votazioni si svolgono a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti secondo le modalità previste dal Regolamento elettorale. Il voto non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

8 Validità delle elezioni

Le elezioni sono valide se i votanti risultano essere almeno il 50% più uno dei lavoratori aventi diritto al voto conteggiati sul totale complessivo dei lavoratori occupati nell'Azienda/Unità produttiva nella quale si elegge la RSU.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione di Garanzia Territoriale e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo provvederanno ad indire nuove elezioni. Se anche in tale ultimo caso il quorum non venga raggiunto, la Commissione di Garanzia Territoriale e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare.

9 Attribuzione dei voti e ripartizione dei seggi

L'elezione ha luogo per liste.

Ogni elettore può esprimere il voto per una sola lista ed esprimere una sola preferenza fra i candidati presenti nella lista.

L'attribuzione dei voti e la ripartizione dei seggi ha luogo secondo le modalità previste al punto 9 del Regolamento elettorale.

10 Revoca dei componenti la RSU

E' ammessa la revoca del mandato al rappresentante eletto.

Tale revoca può essere promossa a seguito di motivata richiesta scritta del 50% + 1 dei lavoratori della RSU/collegio elettorale ed accettata a seguito di apposito dibattito, con la partecipazione delle OO.SS. stipulanti il presente accordo o di parte di esse, purché rappresentino almeno il 50% + 1 dei lavoratori dell'Azienda/Unità produttiva interessata, e col voto verbalizzato di almeno il 50% + 1 dei componenti in carica di tutta la RSU.

11 Sostituzione per dimissioni o decadenza

Nel caso di rappresentante dimessosi o decaduto a vario titolo si procede alla sostituzione con il primo dei non eletti della medesima lista elettorale, sempre che questi abbia ottenuto almeno un voto valido.

Oltre all'ipotesi di automatica decadenza di cui al successivo punto 17, 1° cpv., sono causa di decadenza:

- la revoca del mandato di cui al precedente punto 10;
- il trasferimento ad impianto non rientrante nel collegio elettorale o Unità produttiva in cui ha avuto luogo l'elezione;
- il cambio di figura professionale che comporti una utilizzazione in un settore di attività diverso rispetto a

quello nel quale il lavoratore era occupato al momento della elezione;

- il realizzarsi dei requisiti di incompatibilità di cui al punto 7, 2° cpv., del Regolamento elettorale;
- la revoca dell'iscrizione alla Organizzazione sindacale nella cui lista il componente della RSU è stato eletto;
- l'iscrizione ad un'Organizzazione sindacale diversa da quella nella cui lista è stato eletto.
- il venir meno del rapporto di lavoro.

Ciascuna Organizzazione Sindacale provvederà a comunicare alle Società del Gruppo FS indicate in premessa, nei casi previsti, i nominativi dei subentri per sostituzione relativi alle proprie liste.

Le sostituzioni dei componenti le RSU dimessisi o decaduti non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal successivo punto 17 e dal Regolamento di funzionamento delle R.S.U..

Le sostituzioni dei componenti il singolo collegio elettorale non possono concernere più della metà dei componenti l'intero collegio elettorale, pena la decadenza di tutti i componenti eletti nel collegio. In tal caso si procederà al rinnovo delle RSU limitatamente al collegio elettorale interessato, sempre secondo le modalità previste al successivo punto 17 e dal Regolamento di funzionamento delle RSU.

12 Comunicazione degli eletti

La Commissione di Garanzia territoriale comunicherà alle Organizzazioni Sindacali, alle Società del Gruppo FS il risultato elettorale ed inominativi degli eletti e dei non eletti, allegando alla comunicazione copia della delibera e del verbale della Commissione elettorale con i risultati dello scrutinio.

Copia della delibera e del verbale della Commissione elettorale dovrà essere notificata, a cura della Commissione di Garanzia territoriale, anche al Comitato Provinciale dei Garanti, istituito ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 10.1.2014, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno o a mezzo posta elettronica certificata dopo 5 giorni, nel caso non vi siano ricorsi, o entro 48 ore dalla chiusura dell'esame del ricorso e della verbalizzazione delle conclusioni cui si è pervenuti nel caso di ricorso.

Entro 20 giorni dalle notifiche di cui al precedente capoverso le Organizzazioni Sindacali procederanno, ognuna per proprio conto, a comunicare per iscritto all'azienda la propria rappresentanza e la RSU è considerata formalmente insediata solo quando le comunicazioni sindacali pervenute all'azienda riguardino il 50%+1 dei componenti della medesima RSU.

13 Prerogative delle RSU

Le RSU elette ed accreditate presso le Società del Gruppo FS hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, in conformità a quanto previsto dagli articoli 8 bis e 10 bis del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie e dall'articolo 7 del Contratto Aziendale di Gruppo FS 20.7.2012, pari a 12 ore mensili per ciascun componente, cumulabili per un trimestre con riferimento ai trimestri (gen-mar, apr-giu, lug-set e ott-dic). La partecipazione a riunioni convocate dalle Società stesse; le relative modalità di gestione saranno regolate dalla DCRUO di FS Italiane con apposita nota.

14 Criteri per la determinazione delle R.S.U. e dei collegi elettorali

Con l'impegno a garantire una adeguata rappresentanza delle professionalità presenti nelle diverse realtà produttive, anche con riferimento alla differenza di genere, alle alte professionalità ed ai giovani, le parti convergono sulle giurisdizioni di RSU previste dall'allegato A al presente accordo.

Al fine di realizzare quanto sopra previsto le R.S.U. sono normalmente articolate in collegi elettorali come indicato nell'allegato A al presente accordo.

15 Determinazione del numero dei componenti le R.S.U.

Il numero dei delegati da eleggere è convenuto tenendo conto di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 10.1.2014 ed è calcolato sulla base della consistenza a ruolo paga del personale impiegato nell'unità produttiva, come individuata al precedente punto 1, nel mese precedente quello di sottoscrizione del presente accordo, secondo le modalità di seguito previste:

15.1 il numero dei componenti le RSU non potrà essere inferiore a quello determinato applicando all'intera Azienda/Unità produttiva i criteri previsti dall'Accordo interconfederale del 10.1.2014, come di seguito riportati:

- a) 3 componenti per la RSU costituita nelle Aziende/Unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle Aziende/Unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle Aziende/Unità produttive che occupano più di 3000 dipendenti, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b);

15.2 ove nelle Aziende/Unità produttive siano indivi-



duati collegi elettorali, ferma restando la garanzia di un numero complessivo di componenti la intera RSU non inferiore a quello determinato ai sensi del precedente punto 15.1, il numero dei componenti la RSU in ciascun collegio elettorale non potrà essere inferiore a:

- a) tre componenti, nei collegi nei quali sono occupati fino a 200 dipendenti;
- b) due componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti, nei collegi nei quali sono occupati un numero di dipendenti superiore a 200 in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. a), calcolati sul numero dei dipendenti eccedente 200, fino ad un massimo complessivo di 15 componenti.

Ciò premesso, in fase di prima applicazione del presente accordo, il numero dei componenti la RSU e la loro articolazione per collegio elettorale sono quelli previsti nell'allegato A al presente accordo.

In caso di successivo rinnovo della RSU/collegio, ai sensi del precedente punto 11, il numero dei delegati da eleggere è calcolato sulla base della consistenza a ruolo paga del personale impiegato nell'unità produttiva interessata nel mese precedente quello stabilito per le elezioni.

Nel caso in cui, a seguito di riorganizzazioni aziendali e/o produttive, l'Unità Produttiva sia oggetto di modifiche strutturali rilevanti, i rappresentanti eletti nella RSU restano in carica sino alla costituzione della nuova RSU, sempreché restino occupati nello stesso settore di attività per il quale erano stati eletti e siano pari almeno al 50% + 1 del numero originario dei componenti la RSU. La necessità di elezione della nuova RSU, in tali casi, potrà essere segnalata dalla stessa azienda alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo, che indurranno le nuove elezioni entro tre mesi dalla modifica organizzativa intervenuta.

16 Competenze contrattuali

Le RSU esercitano la contrattazione collettiva per le materie delegate dal CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 20.7.2012, secondo le procedure e le modalità stabilite dallo stesso CCNL.

Le RSU assumono titolarità e competenze sulle specifiche materie negoziali, con le procedure e nei limiti stabiliti dal sistema di relazioni industriali previsto dall'articolo 2 del Contratto Aziendale di Gruppo FS del 20.7.2012, congiuntamente alle articolazioni organizzative Territoriali/Regionali/Nazionali competenti delle sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie ed il Contratto Aziendale di Gruppo FS del 20.7.2012.

17 Durata e rinnovo delle R.S.U.

I componenti della RSU restano in carica per tre anni al termine dei quali decadono automaticamente.

Le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo intervengono per promuovere unitariamente il rinnovo stesso entro i due mesi successivi alla scadenza dei tre anni. Analogamente le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo intervengono per promuovere unitariamente il rinnovo delle RSU o del collegio elettorale nei casi di decadenza di tali organismi ai sensi del precedente punto 11.

Trascorso un ulteriore periodo di 30 giorni, le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. possono essere comunque indette dalla rappresentanza sindacale unitaria uscente sulla base delle modalità e delle procedure stabilite dal presente accordo, con richiesta scritta alla Società interessata sottoscritta da tutti i componenti della RSU ancora in carica.

18 Disposizioni finali

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo o quelle che, comunque, vi aderiscano essendo state ammesse, ai sensi del precedente punto 4, lettera b), a partecipare alle elezioni delle RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA nell'ambito delle Società del Gruppo FS indicate in premessa al presente accordo.

- 1 In relazione a quanto previsto dall'articolo 17 dell'accordo nazionale sul rinnovo delle RSU del 29.7.2004 e dal punto 2 dell'articolo 10 bis del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 20 luglio 2012, le Società FS, RFI, Trenitalia, Ferservizi, Italferr, FS Sistemi Urbani e Italcertifer e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il suddetto CCNL convengono sulla rie-

B. RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (R.L.S.)

lezione dei RLS con le modalità di seguito indicate.

- 2 Le unità produttive, ai fini dell'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni e dell'accordo interconfederale del 22.6.1995, sono coincidenti con quelle definite per la costituzione delle R.S.U., come risultano dall'allegato A al presente accordo e tenendo conto della loro articolazione per collegi elettorali.
- 3 Nella finalità di garantire quanto previsto dall'art. 47 del D.Lgs n. 81/08, il numero dei rappresentanti per la sicurezza è calcolato sulla base della consistenza a ruolo paga del personale impiegato nelle singole unità produttive, come individuate al precedente punto 1, nel

mele precedente quello di sottoscrizione del presente accordo, ovvero, in caso di successivo rinnovo, nel mese precedente quello stabilito per le elezioni, secondo le modalità di seguito previste:

- a) 1 RLS nelle RSU/collegi elettorali che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 1 RLS ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle RSU/collegi elettorali che occupano un numero di dipendenti superiore a 200, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. a), calcolati sul numero dei dipendenti eccedente 200, fino ad un massimo complessivo di 3 RLS, fermo restando il rispetto del numero minimo degli RLS definito dall'art. 47, comma 7 del D.lgs n. 8112008 e successive modifiche e integrazioni, di seguito riportato:
 - per le unità produttive fino a 200 dipendenti: n. 1 RLS;
 - per le unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti: n. 3 RLS;
 - per le unità produttive con oltre 1.000 dipendenti: n.6 RLS.

Ciò premesso, in fase di prima applicazione del presente accordo, il numero dei RLS, per ciascuna RSU/collegio elettorale, è quello previsto nell'allegato A al presente accordo.

All'atto dell'accredito dei RLS eletti secondo la procedura prevista dal presente accordo iRLS attualmente in carica decadono. Le modalità di accredito sono le stesse previste per gli RSU al punto 12 della precedente lettera A.

- 4 Ai fini della elezione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle unità produttive come definite alla precedente lettera A, sono competenti a presentare liste di candidati, anche congiuntamente, esclusivamente le strutture regionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.

Può presentare la lista per la elezione dei RLS anche l'associazione sindacale ammessa a partecipare alle elezioni delle RSU ai sensi del punto 6, lettera A.b) del Regolamento elettorale, allegato 1 al presente accordo.

L'organizzazione/associazione sindacale di cui al precedente punto 4 non è ammessa a presentare la lista per la elezione dei RLS se nella stessa RSU/collegio elettorale non ha presentato la lista per la elezione delle RSU.

- 5 Per quanto non previsto nella presente lettera B, ai fini dello svoglimento delle elezioni dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza si confermano le norme previste per il rinnovo delle RSU di cui alla precedente lettera A e, in particolare, i medesimi organismi previsti al

punto 5 della precedente lettera A e quanto stabilito nel Regolamento elettorale, allegato 1 al presente accordo.

- 6 Sono altresì confermate per gli RLS le cause di decadenza e le relative modalità di sostituzione previste per gli RSU al punto II della precedente lettera A.

In mancanza di candidati eleggibili, la Segreteria Regionale/Nazionale (nel caso di RSU interregionali) dell'Organizzazione sindacale nella cui lista era stato eletto il RLS potrà designare temporaneamente, fino all'esito delle nuove elezioni, uno dei componenti della RSU eletto nella lista della stessa Organizzazione sindacale.

- 7 Per l'importanza del ruolo ricoperto ai fini della garanzia di sicurezza del servizio, obiettivo prioritario di tutte le Società del Gruppo, ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti ed accreditati presso le Società del Gruppo FS di cui alla Premessa, sono riconosciute 50 ore annue di permesso retribuito per l'espletamento del loro mandato.

Tutti i riferimenti all'accordo nazionale sulle RSU del 29.7.2004 contenuti nel Contratto Aziendale di Gruppo FS del 20.7.2012 si intendono sostituiti con il presente accordo.

Per quanto eventualmente non regolamentato nel presente accordo si fa riferimento alle previsioni contenute nel CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie e nel Contratto Aziendale di Gruppo FS del 20.7.2012, nonché nell'Accordo Interconfederale del 10.1.2014.

Roma, 31 luglio 2015



Allegato 1

all'Accordo del 31.7.2015 per il Rinnovo di RSU e RLS nelle Società del Gruppo FS

REGOLAMENTO ELETTORALE PER IL RINNOVO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE E DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA NELLE SOCIETÀ FS, RFI, TRENITALIA, FERSERVIZI, ITALFERR, FS SISTEMI URBANI E ITALCERTIFER DEL GRUPPO FERROVIE DELLO STATO ITALIANE

1 Premessa

Le elezioni si svolgeranno dal 24 novembre 2015 al 27 novembre 2015.

Sono elettori tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti dalle Società del Gruppo FS di cui alla premessa dell'accordo per il rinnovo delle RSU e dei RLS del 31 luglio 2015.

Sono eleggibili i lavoratori dipendenti dalle stesse Società, con contratto a tempo indeterminato, ovvero con contratto di apprendistato, nei termini previsti al punto 3 dell'accordo del 31 luglio 2015, candidati secondo le modalità previste dal presente regolamento.

2 Inseediamento delle Commissioni di Garanzia e formazione delle Commissioni Elettorali

Entro il 21 settembre 2015 le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti l'accordo con le Società del Gruppo FS per l'elezione delle RSU e dei RLS del 31 luglio 2015 nominano la Commissione di Garanzia Nazionale composta da un rappresentante per ognuna delle OO.SS. stesse, comunicando alle rispettive strutture regionali e per conoscenza alla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A. i nominativi dei componenti ed il domicilio di insediamento.

Entro il 28 settembre 2015 le Segreterie Regionali delle stesse OO.SS. nominano le Commissioni di Garanzia territoriali con la stessa composizione, tenendo conto delle Unità produttive dell'all. A, comunicando alla Commissione di Garanzia Nazionale i nominativi dei componenti ed il domicilio di insediamento.

Entro il 23 ottobre 2015 la Commissione di Garanzia territoriale, sulla base delle articolazioni di RSU previste dal citato accordo del 31 luglio 2015, istituisce i seggi elettorali nell'ambito della propria competenza territoriale e per ognuno o gruppi di essi nomina entro il 4 novembre 2015 una Commissione Elettorale composta da un rappresentante per ognuna delle citate OO.SS., il quale non potrà essere candidato alle elezioni, ai sensi del punto 7 del presente Regolamento.

Qualora concorrano alle elezioni liste facenti capo ad Organizzazioni Sindacali diverse da quelle stipulanti il citato accordo del 31 luglio 2015, ammesse a partecipare ai sensi del punto 4, lettera b), dello stesso accordo, entro il 4 novembre

2015 si procederà:

- a cura della Commissione di Garanzia Territoriale, alla integrazione della Commissione Elettorale interessata con il nominativo che la struttura regionale dell'O.S. presentatrice di ulteriore lista ammessa al voto comunicherà entro il 6 novembre 2015 alla Commissione di Garanzia medesima;
- a cura della Commissione di Garanzia Territoriale, alla propria integrazione con il nominativo che la struttura regionale dell'associazione sindacale presentatrice di ulteriori liste ammesse al voto comunicherà, entro il 6 novembre 2015 alla Commissione stessa, qualora tali liste siano ammesse al voto in almeno il 50% delle RSU ricadenti nella competenza territoriale medesima;
- a cura della Commissione di Garanzia Nazionale, alla propria integrazione con il nominativo che la struttura nazionale delle OO.SS. presentatrici di ulteriori liste ammesse al voto comunicherà entro il 6 novembre 2015 alla Commissione stessa, qualora tali liste siano ammesse al voto in almeno il 50% delle RSU complessivamente previste.

La scadenza del 4 novembre 2015 è assolutamente inderogabile. Qualora non rispettata sarà considerata come rinuncia alla facoltà di avvalersi delle integrazioni da parte delle strutture regionali e/o nazionali delle OO.SS. interessate.

3 Adempimenti della Commissione di Garanzia Nazionale

La Commissione di Garanzia Nazionale:

- a) delibera, sulla base dei requisiti e dei termini previsti dall'Accordo del 31 luglio 2015, l'ammissione alle elezioni delle associazioni sindacali diverse da quelle stipulanti il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie ed il Contratto Aziendale di Gruppo FS del 20.7.2012;
- b) porta a conoscenza delle Commissioni di Garanzia Territoriali le norme relative alle elezioni
- c) predispone il fac-simile dei moduli per la raccolta delle firme per la presentazione delle liste;
- d) predispone il fac-simile dei moduli per la verbalizzazione degli atti di competenza delle Commissioni di Garanzia Territoriali e delle Commissioni Elettorali;
- e) delibera entro 2 giorni, su richiesta delle Commissioni

di Garanzia Territoriali, su eventuali controversie e/o richieste di chiarimenti;

- f) predisporre il fac-simile dei moduli per la richiesta di ammissione di cui alla precedente lettera a).

L'attività della Commissione di Garanzia Nazionale viene verbalizzata se richiesto da almeno 1/3 dei suoi componenti.

Le deliberazioni di cui alle precedenti lettere a) ed e) devono essere approvate dalla maggioranza assoluta dei suoi componenti e verbalizzate.

La Commissione di Garanzia Nazionale rimane in carica fino al 29 febbraio 2016.

4 Adempimenti della Commissione di Garanzia Territoriale

La Commissione di Garanzia Territoriale:

- a) Porta a conoscenza degli elettori le norme relative alle elezioni, inclusi il luogo e il calendario delle votazioni, la dislocazione fisica e l'orario di apertura dei seggi;
- b) Predisporre i moduli per la raccolta delle firme per la presentazione delle liste;
- c) Predisporre le schede elettorali ed i moduli per la verbalizzazione delle attività delle Commissioni elettorali;
- d) Entro 2 giorni dalla ricezione delle liste delibera sulla ammissione delle liste alle elezioni nell'ambito della propria competenza territoriale fornendo la motivazione scritta in caso di esclusione e, a richiesta delle Commissioni Elettorali, su eventuali controversie e/o richieste di chiarimenti;
- e) sulla base dei verbali di scrutinio delle Commissioni Elettorali, comunica alle strutture regionali le cui liste hanno partecipato alle elezioni, l'esito del voto ed i nominativi degli eletti e non eletti distinti per lista;
- f) prende in consegna dalle Società del Gruppo FS, predisporre per seggio e consegna alle Commissioni Elettorali l'elenco degli elettori;
- g) proclama gli eletti e notifica ai sensi del punto 10 i risultati elettorali ai soggetti di cui al punto 12, 1° comma, dell'accordo per il rinnovo delle RSU e dei RLS del 31 luglio 2015;
- h) decide sui ricorsi relativi alla non ammissione delle liste elettorali e sui ricorsi relativi alle deliberazioni delle Commissioni elettorali;
- i) delibera sulle contestazioni che dovessero insorgere in relazione alle operazioni elettorali.

L'attività della Commissione di Garanzia Territoriale viene verbalizzata se richiesto da almeno 1/3 dei suoi componenti. Le deliberazioni di cui al punto d) e le comunicazioni di cui ai punti e) e g) devono essere approvate dalla maggioranza assoluta dei suoi componenti e verbalizzate.

Le Commissioni di Garanzia Territoriali rimangono in carica fino al 29 febbraio 2016 e sono tenute a conservare tutta la documentazione elettorale. A tale ultimo fine, le CGT devono individuare, nella prima seduta, la/e sede/i della/e Organiz-

zazione/i sindacale/i territoriale/i presso la/e quale/i la documentazione sarà conservata.

5 Adempimenti della Commissione Elettorale

In ogni seggio, la Commissione Elettorale:

- a) cura l'affissione delle liste dei candidati;
- b) tiene in consegna e, a richiesta dell'elettore, rende disponibile per la visione copia del presente regolamento elettorale;
- c) tiene in consegna e, a richiesta dell'elettore, rende disponibile un registro per la segnalazione di eventuali irregolarità e/o contestazioni relativamente alle operazioni di voto.

La Commissione Elettorale inoltre:

- 1 prende in consegna i locali del seggio elettorale, assicurandone l'apertura e la chiusura secondo gli orari e le modalità organizzative (es. seggi volanti) disposti dalla Commissione di Garanzia Territoriale per favorire la massima partecipazione al voto;
- 2 è garante della segretezza del voto e della regolarità dell'insieme degli atti inerenti il voto;
- 3 prende in consegna dalla Commissione di Garanzia Territoriale l'elenco nominativo degli elettori, le schede elettorali ed i moduli per la verbalizzazione della propria attività;
- 4 delibera l'assegnazione dei seggi e redige il verbale sulle operazioni elettorali con i risultati dello scrutinio, delibera su eventuali controversie relative allo scrutinio stesso e sulle eventuali segnalazioni di cui al precedente punto c).

6 Presentazione delle liste

A. Requisiti

Ciascuna O.S. può presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale la stessa totalmente si riconosce. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre i 2/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel collegio. I candidati devono essere dipendenti da impianti ricadenti nella Unità produttiva della RSU/collegio elettorale.

Sono competenti a presentare liste elettorali le strutture regionali:

- a) delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie ed il Contratto Aziendale di Gruppo FS del 20.7.2012 che abbiano formalmente aderito all'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza del 10.1.2014;
- b) delle associazioni sindacali, diverse da quelle di cui alla precedente lettera a), che risultino formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che:
 - 1 accettino espressamente, formalmente e integralmente l'accordo per il rinnovo delle RSU e dei RLS del 31 luglio 2015 con il presente Regolamento



elettorale e con il Regolamento di funzionamento delle RSU ad esso allegati, l'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza del 10.1.2014 e impegnino formalmente alloro rispetto i propri candidati;

- 2 aderiscano all'accordo sui servizi minimi del 23.11.1999 e successive modifiche ed integrazioni;
- 3 facciano formale richiesta di ammissione alle elezioni alla Commissione di Garanzia Nazionale (CGN) di cui al precedente punto 5 entro il 9 ottobre 2015 dalla sua nomina. La CON delibererà sulla loro ammissibilità ai sensi della lettera a) del precedente punto 3. Le decisioni della Commissione di Garanzia Nazionale in ordine all'ammissibilità della lista dovranno essere portate tempestivamente a conoscenza delle Società interessate.

Nella composizione della lista si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere e dei giovani, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie previste dai rispettivi statuti delle Organizzazioni Sindacali partecipanti alle elezioni.

Le liste presentate dalle organizzazioni e dalle associazioni sindacali di cui alle precedenti lettere a) e b), devono essere corredate da un numero di firme di lavoratori dipendenti dell'Unità produttiva cui si riferisce l'intera RSU, pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Ciascuna Organizzazione può presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale la stessa totalmente si riconosce.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista

B. Procedura

Per la presentazione delle liste deve essere eseguita la seguente procedura:

- a) dal 15 ottobre 2015 le strutture regionali delle OO.SS. che intendono presentare liste elettorali raccoglieranno le firme per la presentazione delle liste stesse su apposito modulo predisposto dalla Commissione di Garanzia Nazionale e disponibile presso le Commissioni di Garanzia Territoriali. I moduli debitamente compilati dovranno essere riconsegnati alla Commissione di Garanzia Territoriale alla scadenza del 27 ottobre 2015;
- b) entro 2 giorni le Commissioni di Garanzia Territoriali delibereranno sulla ammissibilità delle liste verificando l'esistenza dei requisiti richiesti ai sensi del precedente punto A;
- c) alle strutture sindacali regionali cui non siano ammesse liste per mancanza di uno o più dei requisiti richiesti, la Commissione di Garanzia Territoriale è tenuta a dare motivazione scritta dell'esclusione;
- d) entro i tre giorni successivi, è data facoltà alle strutture sindacali regionali che abbiano ricevuto la comunicazione di cui al precedente punto c, di adeguare i requisiti

valutati mancanti dalla Commissione di Garanzia Territoriale, ovvero di ricorrere entro 2 giorni contro la deliberazione presso la Commissione stessa secondo le procedure previste dall'art. 11 del presente Regolamento;

- e) qualora liste originariamente escluse vengono riammesse ai sensi della precedente lettera d), la Commissione di Garanzia Territoriale procederà ad una nuova deliberazione sulle liste ammesse;
- f) qualora, invece, in esito alla procedura di cui alla precedente lettera d), risultasse confermata l'esclusione, la Commissione di Garanzia Territoriale si limiterà ad informare per iscritto la struttura sindacale regionale interessata.

In sede di verifica dei requisiti richiesti alla lettera b), la Commissione di Garanzia Territoriale riterrà nulle le firme di uno stesso elettore apposte per la presentazione di più liste.

7 Incompatibilità

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista.

I candidati non possono essere membri di Commissione di Garanzia e di Commissione Elettorale.

La carica di componente della RSU è inoltre incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi elettivi o esecutivi di amministrazioni pubbliche, tranne che nei Comuni con meno di 5.000 abitanti; incarichi attribuiti da organismi elettivi o esecutivi dei vari livelli istituzionali; carica esecutiva o di rappresentanza in partiti e/o movimenti politici. Il verificarsi in qualsiasi momento di situazioni di incompatibilità determina la decadenza dalla carica di componente della RSU.

8 Votazioni

Ciascun elettore per esercitare il diritto di voto deve recarsi personalmente al seggio presso il quale risulta iscritto. Nel caso di mancata iscrizione negli appositi elenchi il Presidente della Commissione Elettorale valutata l'appartenenza dell'elettore al seggio, ne riporta il nominativo in calce alla lista degli elettori e, dell'avvenuta votazione, ne riporta nota a verbale. Conseguentemente si provvederà alla cancellazione del nominativo dalla lista degli elettori del collegio di appartenenza.

I membri della Commissione Elettorale votano nel seggio presso il quale esercitano il loro ufficio; qualora non risultassero iscritti in tale seggio, essi vengono iscritti in calce alla lista degli elettori del seggio e dell'avvenuta votazione viene presa nota nel verbale. Conseguentemente si provvederà alla cancellazione del nominativo dalla lista degli-elettori del collegio di appartenenza.

Per esercitare il diritto di voto, gli elettori devono consegnare al Presidente del seggio la smart card, attestante la propria condizione di dipendente della società del Gruppo FS per la quale si eleggono le RSU/RLS. Qualora fossero sprovvisti del citato documento, si renderà necessario esibire un docu-

mento personale di riconoscimento accompagnato da altra documentazione idonea a certificare il diritto al voto. Si procede, quindi, alla verifica della sua appartenenza al seggio registrandone il nominativo sull'elenco, fornito dalla Società, dei lavoratori appartenenti allo/agli impianto/i ricadente/i nell'Unità produttiva della RSU da costituire/rinnovare. Il Presidente del seggio farà apporre all'elettore la firma accanto al suo nominativo per comprovare l'esercizio del voto. La Commissione Elettorale consegna all'elettore la scheda per esprimere il voto e provvede ad avvertirlo, a garanzia della segretezza del voto, che la scheda deve essere restituita, piegata, per l'immissione nell'urna.

La scheda unica deve comprendere tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio.

Qualora un elettore riscontri che la scheda consegnatagli è deteriorata, o qualora egli stesso l'abbia deteriorata fortuitamente, potrà richiedere una seconda scheda restituendo la prima.

Il voto è espresso contrassegnando la lista prescelta.

L'elettore può esprimere, inoltre, una preferenza nell'ambito della lista stessa, segnando una croce a fianco del nome del candidato prescelto.

Qualora la scheda elettorale non riporti l'elenco nominativo dei candidati, l'elettore esprimerà il voto di lista e potrà esprimere la propria preferenza trascrivendo sulla scheda il nominativo del candidato fra quelli risultanti nell'elenco affisso a cura della Commissione Elettorale presso il seggio.

Le elezioni per la RSU sono valide se i votanti risultano essere almeno il 50%+1 degli aventi diritto al voto calcolati nell'ambito di elezione della RSU.

Nel tempo, durante il quale i seggi restano chiusi, le cassette contenenti le schede, gli atti del seggio, nonché le urne elettorali, devono essere opportunamente sigillati e custoditi in luogo sicuro, a cura della Commissione Elettorale competente.

9 Scrutinio e attribuzione dei seggi

Lo scrutinio ha inizio immediatamente dopo il termine ultimo previsto per le votazioni.

Ai fini dell'elezione dei componenti della RSU, l'attribuzione dei seggi alle singole liste elettorali ha luogo con il sistema proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il metodo dei resti più alti consiste nel suddividere il totale dei voti validi di lista per il numero dei Delegati da eleggere in ogni RSU, ovvero, dove esistenti, in ogni singolo collegio elettorale, ottenendo così il quoziente voto; determinato il quoziente voto, si dovrà dividere il numero dei voti ottenuti da ciascuna lista per tale quoziente, individuando così il nu-

mero di seggi di ciascuna lista.

Se in base alla prima ripartizione dei voti non dovessero essere assegnati tutti i seggi disponibili, si dovranno attribuire i rimanenti seggi, fino alla loro completa copertura, a quelle liste che avranno ottenuto, nell'operazione di divisione, i maggiori resti, ivi compresi quelli ottenuti in assenza di quorum.

Sono dichiarati eletti quei candidati che nell'ambito di ciascuna lista hanno ottenuto il maggior numero di preferenze; in caso di parità nei voti di preferenza è dichiarato eletto il più anziano di età.

Nello scrutinio delle schede, se risultano espresse preferenze su diverse liste il voto viene considerato "nullo". Qualora nell'ambito della lista prescelta il numero di preferenze risulti essere superiore a uno, resta valido il voto di lista e si intendono nulle tutte le preferenze; nel caso che non sia stato espresso il voto di lista, ma sia stato manifestato il voto di preferenza in un'unica lista, il voto è valido e si intende attribuito alla lista per la quale è stata espressa la preferenza, sia che queste ultime eccedano, o meno, il numero di preferenze consentito.

Qualora la preferenza sia riferita ad un nominativo di candidato inesistente o non appartenente alla lista prescelta, viene considerato valido il voto di lista ed annullata la preferenza.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta dalla Commissione di Garanzia Territoriale o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

L'indicazione di più preferenze: date a liste differenti rende nulla la scheda. Analogamente, è da ritenersi nullo il voto apposto a più di una lista.

Nell'ipotesi di contestazioni che dovessero insorgere in relazione alle operazioni elettorali, decide, in via definitiva, la Commissione di Garanzia Territoriale ai sensi del precedente punto 4.

10 Insediamento degli eletti

Entro il 4 dicembre 2015 la Commissione di Garanzia Territoriale notifica ai soggetti di cui al punto 12 dell'accordo per il rinnovo delle RSU e dei RLS del 31 luglio 2015 i risultati elettorali e l'elenco nominativo dei candidati eletti e non eletti con il numero di voti validi riportati da ognuno di essi, anche ai fini delle eventuali successive sostituzioni, distinti per collegio elettorale, RSU e lista, allegando alla comunicazione copia della delibera adottata con i risultati elettorali ed i nominativi dei lavoratori eletti e non eletti in ciascuna lista con il numero dei voti validi riportati da ognuno di essi, anche ai fini delle eventuali successive sostituzioni.

Copia della delibera e del verbale della Commissione elettorale dovrà essere notificata anche al Comitato Provinciale dei Garanti istituito ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 10.1.2014 a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno o a mezzo posta elettronica certificata, dopo 5 giorni nel caso



non vi siano ricorsi, ovvero entro 48 ore dalla chiusura dell'esame del ricorso e della verbalizzazione delle operazioni nel caso di ricorso.

Entro 20 giorni dalle notifiche di cui al precedente capoverso le Organizzazioni Sindacali procederanno, ognuna per proprio conto, a comunicare per iscritto all'azienda la propria rappresentanza e la RSU è considerata formalmente insediata solo quando le comunicazioni sindacali pervenute all'azienda riguardino il 50%+1 dei componenti della medesima RSU.

11 Ricorsi

Contro le deliberazioni della Commissione Elettorale è ammesso ricorso alla Commissione di Garanzia Territoriale entro 24 ore dalla chiusura delle operazioni di scrutinio da parte di uno o più membri della Commissione stessa, previo preannuncio che dovrà risultare agli atti della Commissione medesima entro il completamento delle operazioni di scrutinio.

La Commissione di Garanzia Territoriale dovrà deliberare sul ricorso entro 2 giorni, verbalizzando con l'approvazione della maggioranza assoluta dei suoi componenti.

Contro le deliberazioni della Commissione di Garanzia Territoriale è ammesso ricorso entro 2 giorni, alla stessa Com-

missione o, in alternativa, entro 10 giorni al Comitato Provinciale dei Garanti con sede presso la località capoluogo di regione, indicati per ciascuna RSU nell'allegato A al presente accordo, da parte di uno o più membri della commissione medesima, ovvero su iniziativa di una o più strutture sindacali regionali di OO.SS. non rappresentate in Commissione che abbiano partecipato alle elezioni.

Ove la RSU venga costituita per una Unità Produttiva che comprende più regioni, il Comitato Provinciale dei Garanti cui fare riferimento è quello del capoluogo di regione in cui ha sede la direzione dell'Unità Produttiva aziendale.

Qualora il ricorso sia promosso da uno o più membri della Commissione di Garanzia Territoriale espressi da strutture sindacali regionali delle Organizzazioni sindacali rappresentate nella Commissione di Garanzia Nazionale, il ricorso può essere inoltrato, in luogo del Comitato Provinciale dei Garanti, alla Commissione di Garanzia Nazionale che si pronuncerà entro 48 ore verbalizzando con l'approvazione della maggioranza assoluta dei suoi componenti. La deliberazione della Commissione di Garanzia Nazionale è insindacabile.

Roma, 31 luglio 2015

Allegato 2

all'Accordo del 31.7.2015 per il Rinnovo di RSU e RLS nelle Società del Gruppo FS

REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DELLE R.S.U.

La RSU è un organismo sindacale legittimo e riconosciuto, dotato di poteri contrattuali nelle materie di competenza e chiamato ad assumere decisioni sulla base di quanto stabilito nel CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie ed il Contratto Aziendale di Gruppo FS del 20.7.2012.

Il suo funzionamento interno viene disciplinato dal seguente regolamento.

1 Titolarità negoziale

Le RSU esercitano la contrattazione collettiva per le materie delegate dal CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 20.7.2012, secondo le procedure e le modalità stabilite dallo stesso CCNL e dal presente accordo.

Le RSU, in quanto soggetto contrattuale, esercitano i poteri di contrattazione collettiva previsti nell'articolo 2 del Contratto Aziendale di Gruppo FS del 20.7.2012, congiuntamente alle articolazioni organizzative Territoriali/Regionali/Nazionali competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 20.7.2012.

2 Convocazione riunioni

- La RSU si riunisce periodicamente sia in sede plenaria che in sede di singolo collegio.
- La convocazione sarà effettuata tramite avvisi scritti, lettera o attraverso qualsiasi sistema che testimoni l'avvenuta comunicazione ad ogni singolo delegato.
- Essa dovrà essere effettuata almeno cinque giorni prima della riunione e dovrà contenere l'indicazione dell'O.D.G. luogo e ora della riunione.
- Il compito della convocazione è assegnato ad un delegato scelto elettivamente all'interno della RSU o, in alternativa, al delegato eletto con il maggior numero di preferenze.
- E' prevista la convocazione di urgenza della RSU e/o dei singoli collegi per particolari motivi purché sia garantita la comunicazione a ciascun delegato della RSU e/o dei singoli collegi.
- La riunione della RSU o del singolo collegio è ritenuta valida quando siano presenti la metà più uno dei delegati convo-

cati.

- Ogni riunione dovrà essere verbalizzata. Il verbale, inoltre, dovrà contenere l'elenco dei presenti e le eventuali giustificazioni degli assenti e sarà firmato da tutti i presenti.
- Il libro dei verbali dovrà essere disponibile alla visione di ciascun delegato.

3 Formazione delle decisioni nella RSU

- a) La RSU, per le materie di sua competenza, assume al proprio interno le decisioni secondo il principio della maggioranza dei suoi componenti.
- b) Nel rispetto delle modalità di cui alla precedente lettera a), nell'ambito delle competenze contrattuali specifiche delle singole realtà produttive, i delegati RSU eletti in specifici collegi hanno facoltà di assumere decisioni su materie proprie ed esclusive della tipologia operativa/organizzativa del loro collegio elettorale. A tal fine, ferma restando la titolarità negoziale in capo alla RSU, le aziende potranno convocare i rappresentanti del singolo collegio elettorale, cui spetterà il compito di informare della convocazione i restanti componenti della RSU.

4 Contrattazione

La contrattazione collettiva si esercita per le materie delegate, secondo procedure e modalità stabilite dal CCNIL Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie e dal Contratto Aziendale di Gruppo FS del 20.7.2012, ai livelli e nelle sedi previste dai medesimi.

La titolarità della contrattazione, ai livelli e nelle sedi previste, è riconosciuta congiuntamente alla RSU e alle Segreterie Nazionali/Regionali delle Organizzazioni Sindacali che abbiano stipulato il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie e il Contratto Aziendale di Gruppo FS del 20.7.2012, secondo le modalità specificate nel precedente punto 1.

Gli accordi producono effetti, sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza, se sono sottoscritti congiuntamente dalla maggioranza dei componenti la/le RSU interessata/e e dalle Segreterie Nazionali/Regionali competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie e il Contratto Aziendale di Gruppo FS del 20.7.2012 o, per materie specifiche di competenza, dai rappresentanti dei collegi congiuntamente alle Segreterie Nazionali/Regionali territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti i suddetti contratti, come stabilito al precedente punto 1 e alla parte terza dell'Accordo Interconfederale 10.1.2014, fatta eccezione, per quest'ultimo, per quanto previsto all'ultimo capoverso del presente punto 4.

Qualora all'approssimarsi della conclusione del negoziato in corso si manifestino eventuali divergenze tra le Organizzazioni Sindacali di cui al capoverso precedente sulla possibile ipotesi di accordo, il negoziato viene sospeso, con presa d'atto da parte dell'azienda, per un massimo di cinque giorni e per una sola volta, allo scopo di consentire il tentativo di composizione delle divergenze tra le

Organizzazioni Sindacali medesime.

Decorso il predetto termine, qualora le divergenze tra le Organizzazioni Sindacali non risultino composte, il negoziato verrà ripreso e concluso come stabilito al precedente punto 1 e alla Parte Terza dell'A.I. 10.1.2014, ad eccezione dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Aziendale di Gruppo FS che è invece sottoposta alla validazione a maggioranza semplice, tramite consultazione certificata dei lavoratori interessati.

5 Referendum

Nel caso in cui la consultazione certificata di cui all'ultimo capoverso del precedente punto 4 abbia luogo tramite referendum, i quesiti proposti alla votazione avranno contenuti semplici.

6 Proclamazione astensione dal lavoro

La RSU può proclamare una azione di sciopero, nel rispetto delle norme di attuazione della 146/90 e successive modificazioni, purché essa sia dichiarata congiuntamente a una o più delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie e il Contratto Aziendale di Gruppo FS del 20.7.2012 e la decisione sia assunta dalla maggioranza qualificata del 50%+1 dei componenti la RSU.

7 Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della RSU restano in carica tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente.

Secondo quanto previsto al punto 11 dell'Accordo per il rinnovo delle RSU e dei RLS del 31 luglio 2015, in caso di decadenza di uno dei componenti nel corso del mandato, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista che abbia ottenuto almeno un voto valido.

Le sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo con le modalità stabilite al punto 17 dell'Accordo per il rinnovo delle RSU e dei RLS del 31 luglio 2015.

Le sostituzioni dei componenti il singolo collegio elettorale non possono concernere più della metà dei componenti il collegio, pena la decadenza di tutti i componenti RSU eletti nel collegio elettorale. In tale caso si procederà al rinnovo delle RSU limitatamente al collegio interessato, sempre secondo le modalità previste al punto 17 dell'Accordo per il rinnovo delle RSU e dei RLS del 31 luglio 2015.

8 Accettazione

Il presente regolamento dovrà essere sottoscritto per accettazione da ciascun candidato nelle liste per il rinnovo delle RSU e dei RLS.

Roma, 31 luglio 2015



Autostrade, trafori e servizi

L'accordo siglato con Aspi e il valore della contrattazione

Il Coordinatore nazionale Fit Marino Masucci spiega perché questo documento può diventare un caso esemplare

Le Segreterie nazionali e le rappresentanze sindacali aziendali di Filt-Cgil, Fit-Cisl, UilTrasporti, Sla-Cisal e Ugl Trasporti hanno espresso soddisfazione per aver siglato un accordo molto concreto e positivo, che arriva in un contesto economico ancora difficile, conferma il valore della contrattazione e il ruolo del sindacato e dà importanti risposte dal punto di vista economico, normativo e delle tutele a tutti i lavoratori e i familiari del gruppo Autostrade per l'Italia.

L'azienda ha sempre fortemente voluto costruire la propria leadership a livello nazionale e internazionale e la crescita dei propri parametri finanziari avendo come solide fondamenta politiche sociali e relazioni industriali sindacali basate sulla valorizzazione delle professionalità, il confronto, il dialogo e l'ascolto continuo e reciproco. Di tutto questo le parti si danno reciprocamente atto ed esprimono la ferma volontà, con quest'accordo, di rinforzare tali relazioni per dare nuovo impulso alle tematiche di maggiore rilevanza quali sicurezza sul lavoro, ambiente, flessibilità, formazione, informazione, welfare aziendale e un coinvolgimento sempre più partecipato dei lavoratori alla vita dell'azienda.

Con l'intesa viene confermata la prassi aziendale di fornire informazioni puntuali ed esaustive. Al tempo stesso si conviene sull'opportunità che gli incontri sindacali,

a qualsiasi livello, siano costruttivi e produttivi di decisioni ed è auspicio comune che siano uniformati a logiche di coinvolgimento e motivazione, elementi questi di grande rilievo per favorire disponibilità, consenso e partecipazione.

Appare quindi opportuno, per una prassi politica delle relazioni industriali, che ogni livello di competenza, a partire da quello locale, risulti in grado di definire le soluzioni più opportune e rispondenti alla necessità e alle problematiche che via via possano presentarsi. È importante che il buon livello delle relazioni trovi puntuale declinazione anche a livello locale.

Alla luce di quanto indicato in premessa, le parti convengono che il modello di relazioni industriali fino ad oggi sviluppato ha permesso di rispondere adeguatamente, tramite un confronto preventivo basato sul dialogo e sulla partecipazione, alle complesse problematiche negli anni evidenziatesi. Pertanto si condivide la necessità di confermare quanto sottoscritto nel protocollo di relazioni industriali del 2012, valutando se opportuno una possibile implementazione delle materie oggetto del confronto.

Relazioni industriali e sindacali

L'accordo definisce tra le parti l'iter conclusivo per la costituzione del Comitato aziendale europeo, così come previsto dalla normativa europea vigente; ribadisce

e rilancia la validità del protocollo delle relazioni industriali in Atlantia, condiviso nel 2012; sancisce definitivamente, attraverso un accordo sottoscritto a maggio del 2015, la volontà delle parti di evitare effetti traumatici sul fattore lavoro con processi graduali d'automazione, senza creare esuberanti né mobilità d'ufficio, prevedendo percorsi di ricollocazione e riconversione professionale e garantendo la presenza, nei caselli autostradali, di una risorsa dedicata nell'arco delle 24 ore, attraverso turni di otto ore.

Welfare aziendale

L'accordo ha contribuito a un miglioramento delle aree di welfare in particolare sulla maternità, con aumento del 20% della retribuzione di quella facoltativa, la possibilità della fruizione ad ore dei congedi parentali, l'allungamento del periodo di comporto per gravi malattie, in caso di terapie salvavita; inoltre sono stati introdotti i permessi solidali tra colleghi, con la cessione volontaria e in forma anonima tra i dipendenti, modalità che permetterà di aiutare le persone in temporanea difficoltà.

È stata adeguata al comparto esazione la norma sul periodo di utilizzo massimo del personale a tempo determinato che permetterà alle lavoratrici e lavoratori in questione di poter continuare a operare nella nostra azienda.

Sul lato del premio sono state migliorate alcune parti dell'accordo del 26 febbraio 2004, in particolar modo è stata soppressa la "famigerata" doppia quota in caso di malattia per le giornate di lunedì e venerdì negli uffici, domenica per i settori operativi. Sono migliorati i criteri d'erogazione per il personale a tempo determinato. È stato internalizzato, con grande soddisfazione e dopo un'attesa di oltre 10 anni, il settore accoglienza della nostra sede entro i primi tre mesi del 2016, le cosiddette hostess, otto risorse dedicate, saranno finalmente a tutti gli effetti nostre colleghe.

Le parti hanno condiviso un importante contributo da destinare ai figli dei dipendenti particolarmente meritevoli, attraverso l'istituzione di 10 borse di studio del valore massimo di 12mila euro, per sostenere le spese documentate per il completamento degli studi universitari, anche fuori sede.

Nell'ambito del miglioramento delle coperture assicurative è stata definita la possibilità di poter iscrivere il proprio nucleo familiare all'interno della polizza sanitaria Unisalute riservata ai dipendenti del gruppo; è stata stipulata inoltre un'ulteriore polizza per il dipendente, a copertura di eventuali situazioni negative che dovessero verificarsi in famiglia.

Nella mobilità infragruppo è stata esclusa la possibilità d'applicare il nuovo contratto a tutele crescenti, quindi i lavoratori eventualmente coinvolti passeranno senza soluzione di continuità.

Parte economica

Sul lato economico si sono raggiunti i seguenti risultati: a tutti i lavoratori che a oggi percepivano l'indennità sostitutiva di mensa (€2,58) verrà erogato in sostituzione il buono pasto per un valore di € 5,29; per l'indennità di trasferta è stata creata una nuova fascia che andrà a remunerare per € 10 le trasferte con durata superiore a 12 ore nella giornata; per dare una risposta concreta alle famiglie, in un

contesto economico ancora difficile, si è convenuta la possibilità di poter richiedere un'anticipazione o trasferire al fondo pensione Astri la quota di Tfr maturata a oggi in azienda, fino a un importo massimo di € 9mila, per una volta sola nel periodo di vigenza e in via straordinaria, senza le causali previste dall'art. 2120 del codice civile. Infine, il premio per l'anno 2015, calcolato sui risultati del 2014 al livello C è di € 2.260, riparametrato per ciascun livello di appartenenza.

Il sindacato esprime soddisfazione per i risultati raggiunti, anche grazie ai vari accordi sottoscritti a livello di unità produttiva che hanno stabilito nuove assunzioni nei vari settori operativi.

Le assunzioni, il nuovo welfare - nel tentativo di conciliare al meglio i tempi di vita con quelli di lavoro - gli adeguamenti economici rendono l'accordo un importante riferimento per migliorare il clima aziendale e pongono le basi per affrontare l'imminente fase di rinnovo contrattuale in modo sereno e soddisfacente per tutti i dipendenti del gruppo Autostrade.

Commento

L'accordo pubblicato, con ampi stralci, anche su quotidiani di livello nazionale ha ricevuto una positiva accoglienza sia da parte degli esperti di relazioni industriali sia da parte degli stessi lavoratori. Particolarmente significativa la dimensione economica, con un importo del premio che corrisponde circa a una retribuzione mensile aggiuntiva e con la possibilità di richiedere l'anticipazione del Tfr giacente in azienda ante 2007 per un valore fino ad un massimo di 9mila euro.

Particolarmente importanti sono la costituzione del Comitato aziendale europeo e il rilancio del protocollo sulle relazioni industriali di Atlantia.

È degna di nota la previsione di non applicazione dei contenuti del Jobs Act in caso di passaggio, da parte dei lavoratori, in aziende del gruppo.

L'importanza politica dell'accordo è principalmente l'aver definito l'intesa in tempi relativamente brevi evitando in questo modo il sovrapporsi della contrattazione di secondo livello con quella del contratto nazionale, ma soprattutto anticipando la questione centrale che si sta affrontando proprio in questo periodo: la riforma della contrattazione; in merito alla quale intendiamo a conclusione esprimere alcune considerazioni.

Il contratto nazionale sta subendo un'erosione costante verso l'alto, con atti legislativi come Jobs Act e distribuzione dei famosi 80 euro, e verso il basso attraverso la contrattazione individuale che ne limita il controllo sui salari, diffusione di clausole in deroga in molti paesi in materia di flessibilità organizzativa e orari, patti tra sacrifici e occupazione che diventano strutturali e cambiano il paradigma della contrattazione. Vi sono paesi, come quelli anglosassoni e il Giappone, dove è più sviluppata la contrattazione decentrata, mentre in Europa continentale la contrattazione è più istituzionalizzata e centralizzata. Mediamente la letteratura sostiene che là dove è più sviluppata la contrattazione decentrata i diritti dei lavoratori subiscono un affievolimento, mentre nei paesi dove è più sviluppata la contrattazione centralizzata riesce difficile la diffusione di quella decentrata.

Auspichiamo che la riforma della contrattazione veda quanto prima la luce e che, invece del superamento di uno dei due livelli (quello decentrato o accentrato), si ragioni sul ridisegno in modo da mantenere la sua funzione di regolazione universale di base, trasferendo in progress al livello sociale europeo il compito di limitare la concorrenza sui costi, potenziando lo spazio decisionale dei contratti decentrati, ma soprattutto incentivandoli a partire da quelli territoriali.



Servizi ambientali

Che futuro avranno le partecipate con la riforma in arrivo?

Angelo Curcio, Coordinatore nazionale Fit, sviscera un tema complesso e avanza le proposte della Federazione cislina

Dopo un lungo percorso normativo, la legge di Stabilità 2015 ha introdotto un percorso di razionalizzazione delle società partecipate locali per ridurre numero e costi. I piani operativi prevedono che gli enti locali, con decorrenza dal 1 gennaio 2015, attivino un processo di razionalizzazione delle società e delle partecipazioni societarie direttamente o indirettamente possedute.

Di conseguenza, al fine di tutelare la concorrenza e il mercato, le amministrazioni pubbliche non possono costituire né avere partecipazioni in società aventi per oggetto attività di produzione di beni e servizi che non siano strettamente necessarie per il conseguimento delle proprie finalità istituzionali.

Il piano di razionalizzazione ha lo stesso obiettivo degli altri interventi normativi che l'hanno preceduto: diminuire il numero delle partecipate locali e il costo che grava sui bilanci locali.

Fra gli strumenti che possono essere utilizzati si contano: l'eliminazione di società e partecipazioni societarie non indispensabili alle finalità istituzionali; la soppressione delle società che risultino composte da soli amministratori; la chiusura delle società dove gli amministratori siano in numero superiore ai dipendenti; l'eliminazione di partecipazioni in società

che svolgono attività analoghe o simili a quelle svolte da altre società partecipate o da enti pubblici strumentali (anche tramite fusioni o internalizzazioni); l'aggregazione delle società che svolgono servizi pubblici locali.

Entro il 15 marzo del 2016 dovrà essere predisposta una relazione sull'attuazione del piano operativo, contenente i risultati ottenuti dall'azione di razionalizzazione. Il piano e la relazione dovranno essere pubblicate nel sito web dell'ente locale e il primo dovrà anche essere inviato alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti che si esprimerà sulla sua validità.

La scelta operata dal legislatore nell'adozione delle disposizioni in materia di razionalizzazione non detta criteri rigidi, ma lascia libertà di scelta agli enti locali nell'ambito di criteri generali. Se questa modalità può essere ritenuta positiva, in quanto valorizza l'autonomia degli enti locali, crea però il rischio che, in assenza di norme esigibili, solo gli enti virtuosi rispondano positivamente alle disposizioni legislative. La scelta di individuare la Corte dei Conti come destinatario finale del piano può rappresentare un valido strumento a favore del rispetto della normativa.

Alcune misure di razionalizzazione (fusioni, cessioni), scontano il parametro eco-

nomico dell'appetibilità del mercato e necessitano di tempi anche non brevi per la realizzazione, pertanto il loro raggiungimento va oltre la volontà dei singoli enti locali.

Altre misure (liquidazioni) sono condizionate dalle caratteristiche economiche delle società e da conseguenze di carattere sociale quali il licenziamento o la difficoltà di ricollocazione del personale dipendente in altre strutture operative.

Gli stessi interventi di riduzione dei costi, in assenza di parametri ben determinati, rischiano di risultare inefficaci, essendo sufficiente per il raggiungimento dell'obiettivo una loro riduzione minima. La diminuzione dei costi relativi agli organi amministrativi, già oggetto di precedenti interventi, può risultare inefficace là dove gli spazi operativi sono ormai ridotti al minimo e nessuna riduzione ulteriore è possibile là dove un risparmio sia stato conseguito negli anni passati con la trasformazione del Consiglio di amministrazione in organo monocratico (l'amministratore unico).

Ora nella riforma della pubblica amministrazione non c'è più la ghigliottina che obbliga a liquidare le società partecipate dopo due anni di bilanci in rosso: un decreto attuativo dovrà individuare un numero massimo di esercizi con perdite di



con l'utilizzo delle migliori tecniche disponibili sullo smaltimento; la durata minima di 15 anni per l'affidamento del servizio, che dà certezze alle imprese che vogliono investire in innovazione e sviluppo, garantendo la possibilità di ammortizzare i costi sostenuti; la clausola sociale nei cambi di appalto; l'obbligo di applicazione del ccnl di settore da inserire nello schema di contratto di

bilancio che comporteranno l'obbligo di liquidazione.

Insomma, quali e quante aziende pubbliche in crisi dovranno essere chiuse, e quando questo accadrà lo sapremo solo dopo l'approvazione del testo del decreto, che sarà scritto dal Ministro Marianna Madia.

È vero che in qualcuna delle tante versioni della legge delega di riforma della pubblica amministrazione la faccenda era messa giù molto più drasticamente: nella prima stesura si era parlato di soli due anni di bilancio in deficit prima della messa in liquidazione forzata. Poi, nei tanti andirivieni del provvedimento, ci si è resi conto che era una regola che poteva avere conseguenze controproducenti. Nel caso migliore, perché la mannaia sarebbe calata anche per una società faticosamente (ma non completamente) risanata e vicina al bilancio in pareggio. Nel caso peggiore, perché applicando rigidamente questo criterio quasi certamente dovrebbero chi-

dere nel giro di un biennio migliaia di aziende pubbliche.

Un numero di aziende che neanche si conosce bene: nella recentissima indagine della Corte dei Conti se ne contavano 7.684, di cui 2.000 circa quelle esclusivamente pubbliche. 6.402 sarebbero quelle attive, con in tutto 600mila dipendenti; ma più della metà hanno un bilancio in perdita. Dai dati Istat sappiamo che 1.800 di queste aziende hanno zero dipendenti e che 3.000 ne hanno meno di sei.

Nello specifico, sulla gestione e smaltimento rifiuti, un modello di riduzione del numero delle partecipate e la conseguente aggregazione gestionale e territoriale da seguire è quello derivante dall'applicazione della 152/2006, adottato ad esempio dalla Regione Toscana e non ancora recepito da molte amministrazioni regionali. Un modello che tra i suoi punti qualificanti prevede: una selezione di imprese con idonee garanzie finanziarie e assicurative; la gestione integrata dei rifiuti

servizio (obbligo necessario per evitare situazioni di dumping contrattuale e per regolare un mercato dove la concorrenza sia basata sulla capacità imprenditoriale nella gestione del servizio e non esclusivamente sulla riduzione dei costi del personale).

Purtroppo da troppi anni si producono riforme e controriforme, norme non attuate per la mancanza dei regolamenti, obiettivi che rimangono sulla carta in un contesto dove, invece di fornire chiarezza e semplificazione, sono stati generati complessità e confusione, conflitti di competenze, ritardi, o impedimenti nell'esecuzione dei provvedimenti e il tutto nella totale impunità dei soggetti responsabili. È per questo che guardiamo con speranza all'ennesimo percorso intrapreso con la legge di Stabilità 2015 e i successivi provvedimenti, che hanno come finalità il superamento delle attuali gestioni fallimentari di molte partecipate pubbliche. Speriamo sia veramente #lavoltabuona.



Autotrasporto merci-Logistica

L'autotrasporto e la logistica in Italia, tra accordi e il rinnovo del ccnl

Il Coordinatore nazionale Fit Maurizio Diamante fa il punto della situazione in occasione della ripartenza autunnale

Dove eravamo rimasti? Siamo appena rientrati dalle ferie e di nuovo appaiono articoli di giornale che s'interrogano sull'arrivo del caldo autunno dei trasporti. Ebbene, prima di esaminare cosa ci aspetta nei prossimi mesi, sembra opportuno guardare cosa abbiamo lasciato bollire in pentola prima della chiusura estiva.

Agosto ha visto la sigla di due importanti accordi nell'ambito del settore della logistica, relativamente alla Dhl Express e alla Tnt Express.

L'accordo Dhl ha rappresentato un'intesa importante volta a sancire la piena applicazione del dettato contrattuale - cosa tutt'altro che scontata - dando ai lavoratori impiegati nella distribuzione delle merci, i cosiddetti city courier, garanzie occupazionali e corretti trattamenti economici-normativi. Un'intesa che manifesta l'impegno delle organizzazioni sindacali nel contrastare quel sistema di sub-appalti, vera minaccia alla trasparenza e alla legalità del settore.

Di diversa natura, ma egualmente importante è l'accordo raggiunto lo scorso 5 agosto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali su quella che potremmo definire l'ennesima procedura di mobilità a opera dalla multinazionale Tnt Express. Si tratta di licenziamenti collettivi stabiliti presumibilmente nell'ottica della futura acquisizione da parte della Federal Ex-

press, passaggio al momento ancora in stand by a causa della richiesta dell'Antitrust europeo di un'ulteriore e più approfondita indagine, che presumibilmente vedrà la sua conclusione per la fine dell'anno.

La vertenza, aperta per un esubero dichiarato di 239 lavoratori e la conseguente effettuazione di uno sciopero di otto ore lo scorso 20 luglio, si è conclusa con un accordo che prevede quattro mesi di cassa integrazione in deroga, mobilità volontaria, incentivata e outplacement.

Insomma sono due accordi che, nella calura estiva, dimostrano non solo come il sindacato abbia ancora un ruolo centrale, ma anche come sia ancora incerta e contraddittoria la ripresa economica.

Quelli appena descritti sono i comportamenti di due imprese leader tra i corrieri espressi, dirette verso strade diametralmente opposte, con una che punta decisamente alla crescita dell'azienda, grazie anche a un percorso di relazioni industriali all'avanguardia; l'altra invece, trovandosi nel mezzo di una nuova pesante ristrutturazione, come già accaduto nell'estate del 2013 e come nella più classica delle tradizioni, per far quadrare il bilancio sceglie il taglio del personale.

Vale tra l'altro la pena ricordare come il mondo della logistica, considerato il pos-

sibile volano per il rilancio dell'economia del nostro Paese, sia strettamente legato al ciclo economico. Il solo aumento delle esportazioni infatti, certifica un aumento nel volume di merci, container e camion che si riversano su strade, magazzini, porti e interporti.

Partendo da questo presupposto, il mese di settembre conta sicuramente l'appuntamento più rilevante della stagione ladove segna l'inizio della trattativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro. Come sempre è un'attività delicata e a oggi ancor più complessa se si pensa allo sfondo su cui avviene questo rinnovo: i sette anni di crisi appena passati, la ripresa fragile in corso, le difficoltà occupazionali e più in generale il settore dell'autotrasporto privo di regole.

Sono tutte ferite aperte che finiscono per deflagrare in occasione del tavolo del rinnovo contrattuale, che vede seduti l'uno accanto all'altro tutti gli operatori della logistica, del trasporto merci e delle spedizioni. Un'eterogeneità di interessi che si è già ampiamente manifestata durante gli otto mesi di trattativa per il precedente rinnovo, con il risultato di un contratto sottoscritto non unitariamente dalle organizzazioni datoriali in data 1 agosto 2013 e la cui applicazione ha avuto luogo in modo disomogeneo. Basti pensare, infatti, come gli Artigiani e Assologica abbiano fir-



mato in momenti diversi tra loro e come paradossalmente le Centrali cooperative abbiano sottoscritto il contratto solo nei primi giorni del mese di maggio 2015, quando oramai era già in cantiere la preparazione della piattaforma per il rinnovo dello stesso. Si tratta di differenze tra le parti che generano istanze di singole specificità contrattuali, creando spaccature ancor prima dell'inizio della trattativa.

Sono queste le motivazioni per cui il prossimo rinnovo si prospetta ancor più ricco di insidie: prima di entrare nel merito e discutere della nostra piattaforma, andrà salvaguardata l'unicità del contratto collettivo valorizzando quegli elementi distintivi già previsti al suo interno. Il contratto va sicuramente ammodernato e adeguato ai tempi per consentire al comparto della logistica di cogliere tutti i cambiamenti e le opportunità dei processi produttivi.

A settembre inoltre è previsto l'incontro del gruppo di lavoro delle parti sociali sul progetto EnActing per il recepimento della direttiva europea n. 67/2014 relativa ai distacchi transnazionali (per approfondimento sul tema si rinvia alla Voce n. 2/2015). Il team di lavoro coinvolge oltre

che la Fit, la Filca (Federazione italiana lavoratori costruttori e affini), il reparto ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con i suoi incaricati che lavorano direttamente al recepimento e le Associazioni datoriali Anita e Ance, rispettivamente per i trasporti e l'edilizia.

Il gruppo si è riunito una prima volta nel giugno 2015 per stabilire le modalità e le tempistiche di lavoro sulla base di quanto richiesto dalla Commissione europea, consapevole della scadenza al 18 giugno 2016 per il recepimento della direttiva. I compiti assegnati al nostro team riguardano l'art. 4 della direttiva n. 67/2014 (pubblicata integralmente sul sito Fitsci.org) e precisamente l'individuazione degli elementi atti a definire la genuinità di un distacco transnazionale.

Assieme ad Anita stiamo lavorando a un documento che evidenzi in maniera chiara come, in assenza degli elementi previsti dal sopra citato art. 4, valgano le disposizioni del regolamento n. 593/2008/Ce cosiddetto Roma I o, in alternativa, la Convenzione di Roma. L'obiettivo resta infatti quello, in assenza del riconoscimento di un lecito distacco transnazionale, di ga-

rantire l'applicazione del diritto del lavoro del paese ospitante.

È una partita complessa ma necessaria a evitare il dumping sociale e la concorrenza sleale nei confronti delle nostre aziende, salvaguardando la territorialità italiana delle imprese laddove sempre più frequentemente si assiste a delocalizzazioni selvagge e a conseguenti cali occupazionali.

Tutto questo avviene in attesa del prossimo anno, quando nel settembre 2016 la Commissione europea presenterà il pacchetto sull'autotrasporto fornendo il suo orientamento e lasciando finalmente comprendere quanto sia liberista.

Insomma quelle delle prossime settimane è un'agenda fitta di impegni che contiamo di raccontarvi nei numeri della Voce che seguiranno.



Trasporto marittimo

Petrolio, petroliere e Emendamenti di Manila

*La navigazione evolve e così le sue regole.
Il punto di Giovanni Olivieri, Coordinatore nazionale Fit*

Negli ultimi mesi la stampa specializzata ha parlato ininterrottamente dei noli delle petroliere tornati sopra ai 25mila dollari Usa al giorno, sfiorando i valori pre-crisi, e del fatto che, dopo il consueto picco invernale, continuano a salire riportando il buon umore e la fiducia negli operatori del settore. L'inversione di tendenza è dovuta sia al calo del prezzo del greggio sia al fenomeno dello stoccaggio a bordo, in attesa che il prezzo del greggio torni a salire (l'aumento di un solo dollaro a barile per una petroliera aframax da 120mila tonnellate di portata si traduce in una montagna di dollari), e alle numerose demolizioni negli anni scorsi. Addirittura si prevede un boom di nuove costruzioni in tutte le tipologie, dalle aframax alle product e così via, che a fine 2015 sicuramente supereranno gli ordini del 2008, considerato anno record. Purtroppo il mercato del dry bulk (carico secco alla rinfusa) sta ancora vivendo una stagione tragica con noli più che depressi, sotto i running costs, che si sta cercando di combattere con la riduzione della capacità di stiva e il 2015 passerà alla storia come l'anno boom delle demolizioni per questo tipo di navi.

Con queste riflessioni non voglio entrare nel merito dei problemi legati alla ricerca e al trasporto di sostanze petrolifere, ma solo cercare di fare una "fotografia" di navi e marittimi che consenta a chi non è dell'ambiente di avere un'idea un po' più precisa di cosa c'è a monte del pieno di benzina (o gasolio) che periodicamente fa al proprio veicolo.

Il petrolio muove il mondo, navi comprese,

e senza di esso l'industria dei paesi cosiddetti civili si fermerebbe: niente energia elettrica, niente combustibili, tutto si bloccherebbe riportandoci quasi all'età della pietra.

Dalla crisi del petrolio dei primi anni settanta gli uomini di scienza ripetono che nel mondo ci sono riserve petrolifere per altri quaranta anni e, anche se dai primi allarmi di questo genere sono passati più di quaranta anni, per la scienza ci sono sempre quaranta anni di petrolio rimasti. Questo non perché fossero errate le previsioni o qualcuno ha fatto un miracolo come nelle nozze di Cana; semplicemente la tecnologia ci consente di estrarlo dove quaranta anni fa nemmeno lo si cercava.

L'Italia è notoriamente un paese manifatturiero con pochissime risorse petrolifere e quindi è sempre stata dipendente dalle importazioni di oro nero. Logicamente, a prescindere dal paese venditore, per il suo trasporto fino alle nostre raffinerie è sempre stato usato l'unico mezzo che non "incideva" troppo sul costo: la nave, per la precisione la nave petroliera.

Abbiamo importato petrolio dai paesi del golfo Persico, dalla Nigeria ma soprattutto dalle nazioni che si affacciano sul Mar Mediterraneo a cominciare dalla Libia, dove oggi i tecnici italiani sono visti come "bancomat", basta sequestrarne uno per incassare riscatti da favola.

Nel 1938 il grande esploratore Ardito Desio, famoso per essere stato il primo italiano a scalare l'Everest, trovò il petrolio in

Libia, allora colonia italiana, ma a causa di una discreta miopia dei nostri governanti dell'epoca si continuò a cercare l'acqua nel deserto e a rifornire la nostra colonia (ricchissima di petrolio) con prodotti petroliferi provenienti dalla madre patria. Qualche anno dopo la scoperta di Desio, durante la guerra ai convogli nel canale di Sicilia, gli equipaggi della marina mercantile imbarcati sulle navi impegnate a rifornire le truppe italo-tedesche ferme a El Alamein, scrissero una nobile pagina di storia. Non si contarono gli affondamenti da parte dei sommergibili inglesi e altissimo fu il tributo di vite pagate dai marittimi italiani sulla rotta della Libia.

Durante la seconda guerra mondiale venne alla luce la mitica T2 nave a scafo singolo con una portata di circa 15mila tonnellate e una lunghezza di circa 150 metri, che fu protagonista dei traffici petroliferi del dopo guerra e che, insieme alle navi tipo Liberty, contribuì alla ricostruzione della flotta mercantile di tutto il mondo e le ultime sono rimaste in servizio fino agli anni settanta.

A quei tempi il concetto di sicurezza era molto relativo e quello di ambiente praticamente sconosciuto, quindi le petroliere venivano cariche e scaricate con una certa "disinvoltura": in caricazione il petrolio veniva semplicemente immesso nelle cisterne con elevato tenore di ossigeno e venivano scaricate altrettanto semplicemente immettendo aria nelle cisterne, il lavaggio con acqua calda veniva effettuato senza particolari precauzioni. Il diagramma di infiammabilità doveva ancora

essere compreso da operatori e costruttori di navi petroliere e solo dopo una lunga serie di incidenti e di sversamenti accidentali di petrolio in mare si cominciò a parlare di sicurezza e di antinquinamento.

In questo contesto venne creata l'Agenzia delle Nazioni unite per le attività marittime (Imo, International Maritime Organization) con sede a Londra, che nel corso del tempo ha elaborato due pilastri della sicurezza dello shipping la normativa Solas e la Marpol. La prima si occupa della sicurezza sotto ogni aspetto inclusa la security,

specifiche certificazioni per operare sui vari tipi di navi e su quelle impiegate nel petrolchimico le certificazioni "non finiscono mai".

Dopo anni in cui valeva la sola esperienza maturata a bordo di una particolare di nave, con l'introduzione della Stcw è iniziato un processo formativo dei marittimi che li ha portati nel giro di un paio di decenni, almeno in teoria, ad avere una preparazione professionale uguale in tutto il mondo. Un proliferare di centri di addestramento che rilasciano un elenco di certificati impressionanti (sicurezza, cow e via

navigazione richiesti per il mantenimento dei titoli e, se si riusciva a mantenere in vita la certificazione base, non sempre si è riusciti a mantenere quelle specifiche.

Ad aggravare la già critica situazione sono arrivati nel 2010 i mitici Emendamenti di Manila alla Stcw che, a partire dal gennaio 2017, cambieranno di nuovo i requisiti per il conseguimento e il mantenimento delle certificazioni.

In particolare sarebbe utile porre la nostra attenzione, ad esempio, sul capitolo secondo, regola A degli Emendamenti sui comandanti e primi ufficiali di navi di Gt

3000 o maggiori dove, nella traduzione non ufficiale a cura di Confitarma, sono indicati 36 mesi di navigazione in cinque anni per il conseguimento/mantenimento della certificazione. A oggi purtroppo, il Ministero non ha ancora prodotto una traduzione ufficiale di una regola così delicata e dirimente.

Potete ben capire le preoccupazione del personale che effettua turistiche di 1a1, ad esempio off-shore Fpso, rimorchiatori e così via: se venisse applicata alla lettera la traduzione, seppur non ufficiale,

si troverebbero a non poter soddisfare quanto richiesto.

Purtroppo siamo consci che il 2017 è alle porte e insieme alle altre segreterie confederali stiamo cercando sia con Confitarma che con il Ministero dei Trasporti di ottenere una giusta e corretta interpretazione di quanto scritto negli Emendamenti di Manila in modo da evitare ulteriori problemi al mercato del lavoro marittimo già pesantemente colpita dalla crisi dei mercati.

Vi terremo aggiornati.



la seconda di protezione dell'ambiente.

La prima ha imposto standard costruttivi e non per tutte le navi, la seconda ha imposto come trattare qualsiasi rifiuto di bordo. Sulle petroliere le due normative si "incrociano" spesso e volentieri e hanno portato a una costante evoluzione di uomini e navi. Negli anni si è passati dalle piccole T2 alle attuali navi a doppio scafo, passando per le Vlcc e Ulcc degli anni '70-'80 arrivate fino a 550mila tonnellate di portata.

Ai tempi delle T2 un marittimo aveva bisogno solo del libretto di navigazione e di un eventuale titolo professionale per lavorare su qualsiasi tipo di nave, petroliere comprese. Oggi la normativa Stcw prevede

elenando). I vecchi titoli di capitani di lungo corso o capitani di macchina, ad esempio, non avevano scadenza o decadevano con il titolare in caso di morte o venivano ritirati per fatti gravi e mantenevano la loro validità anche con il titolare in pensione. I moderni certificati hanno un periodo di validità di cinque anni, alla fine del quale possono essere rinnovati solo dimostrando di aver effettuato navigazione su quel tipo di nave e in quel grado.

Prima della crisi non ci sono stati grossi problemi nel mantenimento delle certificazioni, con l'arrivo della crisi purtroppo non tutti sono riusciti a maturare i mesi di



Trasporto aereo

Quale futuro per Fiumicino?

Anche quest'estate l'aeroporto di Fiumicino ci ha riservato un po' di notizie sui vari media, a partire dagli incendi interni ed esterni e dai blackout elettrici di torri e aerostazione che hanno creato disagi all'utenza.

Tutto ciò sarebbe al limite della derisione internazionale, se non fosse per la tragicità degli eventi e delle conseguenze per il traffico passeggeri. La credibilità delle nostre autorità è vacillata in questo periodo per le decisioni prese e poi rimangiate velocemente e per il fatto che, a distanza di mesi dopo il disastro, ancora non sappiamo se passeggeri e lavoratori stiano respirando sostanze nocive alla salute liberate nell'aria dall'incendio stesso. Di sicuro si sa che l'Ente nazionale per l'aviazione civile (Enac) e la società di gestione Aeroporti di Roma (Adr) appena dopo il fatto si erano sbrigate a rassicurare che era tutto ok e che il terminale devastato poteva essere riaperto, costringendo i lavoratori a operare in condizioni a dir poco estreme solo perché il business aeroportuale non poteva fermarsi. Da lì in poi, però, ogni ente preposto ha detto la sua senza capire di chi fosse la reale competenza sanitaria e chi dovesse prendere le decisioni.

Quando i lavoratori, obbligati a continuare ad operare nel terminale, hanno cominciato ad accusare malori qualcosa è cambiato.

Nell'ambiente si sapeva benissimo che prima o poi qualcosa sarebbe successo in questo aeroporto, viste le numerose carenze e le strutture fatiscenti oramai datate parecchi decenni e sulle quali da anni non si fanno veri investimenti per ammodernare gli impianti esistenti. Si ha l'impressione di vivere un aeroporto



abbandonato a se stesso, ma con tanti negozi. Ai proprietari di Adr - la famiglia Benetton - interessa di più l'aspetto di ritorno economico che avere un aeroporto intercontinentale degno di questo nome. Del resto nelle mani di questa famiglia potentissima e mai appariscente vi sono anche altre pubbliche utilità, dove vengono sostenute poche spese ma si ricevono molti introiti.

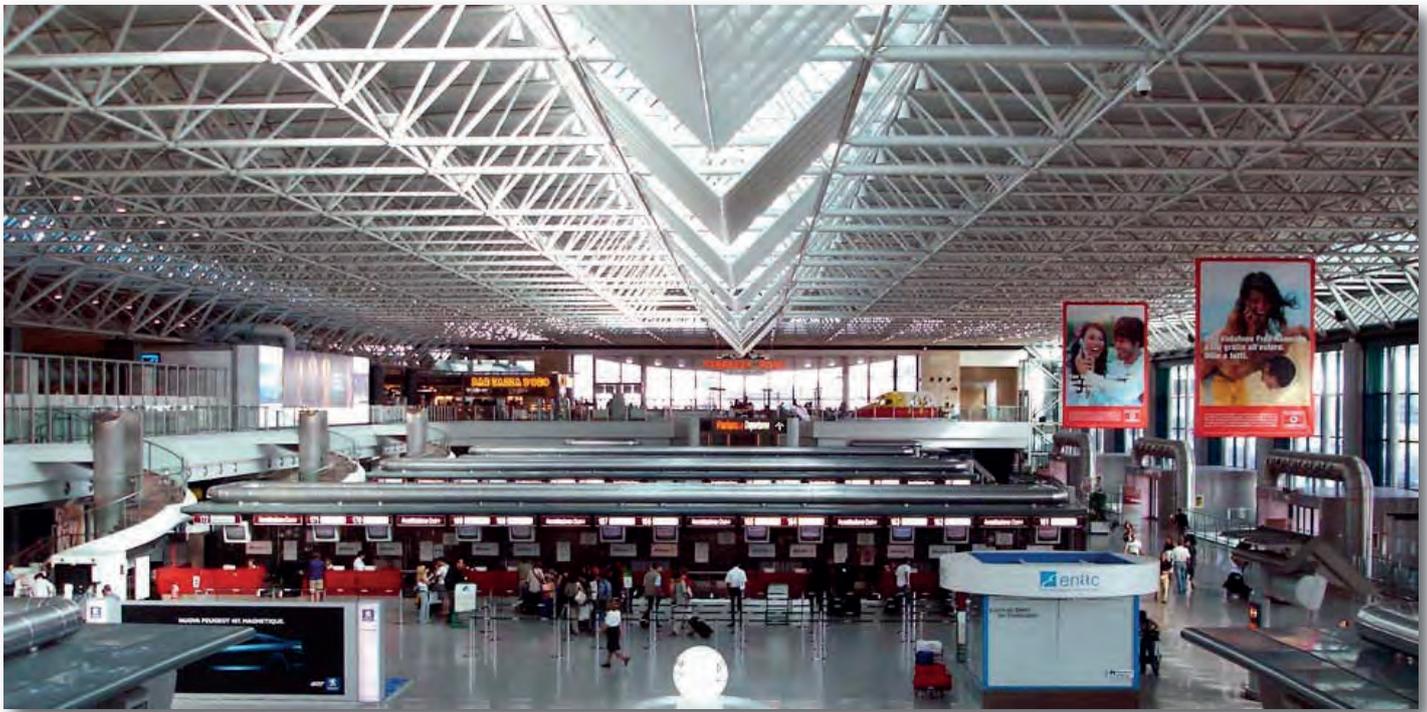
A Fiumicino tutto viene reso più grave dalla poca attenzione dell'Enac, un'attività di controllo assente o distratta.

Sarà un autunno caldo perché le società dei servizi di assistenza a terra cominceranno di nuovo a soffrire dopo la pausa dei guadagni estivi. Vi saranno i soliti passaggi di clienti da un'azienda di handling a un'altra a colpi di massimo ribasso delle tariffe, spesso sottocosto, che porteranno dette società a lamentare conti in rosso. Questi passaggi molto probabilmente non da-

ranno seguito all'applicazione della clausola sociale prevista dagli accordi contrattuali che tutela i lavoratori e fa calmierare il mercato, perché chi offre una tariffa più bassa alle compagnie aeree vuole evitare costi aggiuntivi allo scopo di accaparrarsi il cliente.

Questa situazione esplosiva sta portando tutto il settore a essere scontento e preoccupato, perché vi sono le aziende che non guadagnano, le compagnie che ricevono un pessimo servizio, i lavoratori arrabbiati perché continuano a perdere diritti e soldi e da ultimi, ma non per importanza, i passeggeri che pagano le conseguenze di tutto questo.

Sono ancora vive nella memoria le scene di aggressione che abbiamo visto in televisione questa estate quando, subito dopo l'incendio, gli ignari passeggeri, provati dai consistenti ritardi negli arrivi e nelle partenze, se la prendevano con lo staff che



avevano di fronte. Questi disservizi in particolare sono soventi nelle compagnie low cost che vogliono tenere sempre più bassi i costi, per cui basta un inconveniente o un ritardo di una rotazione di un aereo per mandare in tilt la loro regolarità.

Certo un passeggero dev'essere consapevole, nel momento in cui acquista il biglietto aereo al prezzo di quello di un autobus, che non può ricevere le stesse condizioni offerte dalle compagnie di linea né può chiedere conto di questa disparità al lavoratore incolpevole, che magari ha un contratto stagionale ed è sottopagato.

Alla fine non è nemmeno colpa dei passeggeri se si trovano in un aeroporto intercontinentale riempito di vettori low cost come un qualunque scalo minore. Ma è noto che Adr ha un contratto con lo Stato che prevede che, se entro il 2021 riesce ad arrivare alla quota di 51 milioni di passeggeri, potrà raddoppiare l'aeroporto e avere la possibilità di gestire più di 12 miliardi di euro di investimenti su terreni già di proprietà della stessa famiglia Benetton. Ecco perché oltre gli attuali 38 milioni di passeggeri c'è bisogno di attrarre altre compagnie aeree e si punta sulle low cost,

visto che le grandi compagnie disertano Fiumicino perché non sono contente né del servizio né delle strutture, che considerano inefficienti e molto care rispetto ad altri scali europei.

Recentemente anche Alitalia si è lamentata pubblicamente della situazione - e stiamo parlando di una compagnia aerea che ha avuto sempre tutto: dalla massima attenzione ai numerosi privilegi a scapito degli altri, anche operando in un terminale tutto suo.

In questi ultimi anni l'aeroporto di Fiumicino è stato abbandonato a se stesso anche permettendo l'entrata di parecchi imprenditori decisamente poco affidabili che hanno portato le loro aziende al fallimento o in condizione di estrema difficoltà, dove a pagare sono stati sempre e solo i lavoratori tra l'indifferenza generale di chi doveva controllare e del gestore interessato solo alle rendite degli affitti. Speriamo che nei prossimi mesi almeno la situazione delle attività di handling possa migliorare con la conclusione di una gara che dovrebbe selezionare e limitare a tre le società di servizi ammesse e speriamo che le aziende vincitrici siano capaci di ri-

portare la qualità di questo aeroporto al livello che merita. Per il momento le società di handling sono quelle che soffrono di più, strette tra la morsa degli esosi affitti da pagare e quella dei clienti vettori che pagano il meno possibile, con la certezza che tutte le inefficienze del sistema saranno scaricate sui lavoratori.

Fiumicino avrà un futuro nero se l'Enac continuerà ad essere assente o distante e a limitarsi a fare solo dichiarazioni tranquillizzanti ai media, se Adr non cambierà atteggiamento e non si assumerà le responsabilità che gli competono veramente, continuando a comportarsi come un dicastero burocratico, se le aziende seguiranno a scaricare le proprie cattive gestioni sui dipendenti, se non sarà firmata la parte specifica dell'handling del nuovo ccnl del trasporto aereo, se insomma l'aeroporto di Fiumicino resterà legato solo al business facile, tra l'indifferenza dei vari Ministeri e autorità competenti che avrebbero dovuto meglio vigilare.



Jobs Act: ultimo atto Adesso la palla passa alla contrattazione

*Salvatore Pellecchia, Coordinatore nazionale Fit,
illustra il contenuto degli ultimi quattro decreti attuativi
che completano la riforma renziana*

Il Consiglio dei ministri, nella seduta del 4 settembre scorso, ha approvato altri quattro decreti attuativi della legge per la riforma del mercato del lavoro relativi: all'attività ispettiva in materia di lavoro; al riordino dei servizi per il lavoro e le politiche attive; alla semplificazione delle procedure e degli adempimenti; al riordino degli ammortizzatori sociali.

Stando alle previsioni della legge 10 dicembre 2014, n. 183, dovremmo essere all'ultimo atto del Jobs act del Governo Renzi.

Si riporta una breve sintesi dei quattro decreti legislativi che, in attesa della pubblicazione in Gazzetta ufficiale e in considerazione della complessità dei provvedimenti, deve essere necessariamente rappresentativa e non esaustiva dei contenuti delle nuove disposizioni legislative.

Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale

Il decreto prevede l'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro con il compito di coordinare, sulla base di direttive emanate dal Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, le attività di vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria e del coordinamento di tutto il personale ispettivo compreso quello in forza presso l'Inps e l'Inail.

Per evitare sovrapposizione degli inter-

venti, l'Ispettorato stipulerà appositi protocolli anche con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale. Ogni altro organo di vigilanza che svolge accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale ha l'obbligo di raccordarsi con l'Ispettorato. È prevista anche la semplificazione normativa in materia di ricorsi amministrativi e giudiziari riguardanti gli atti degli organi ispettivi.

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive

Viene istituita una Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, coordinata dalla nuova Agenzia nazionale per le Politiche attive del lavoro (Anpal), e formata dalle strutture regionali per le Politiche attive del lavoro, dall'Inps, dall'Inail, dalle Agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, dagli enti di formazione, da Italia Lavoro, dall'Isfol (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) nonché dal sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, dalle università e dagli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado. L'Anpal eserciterà la vigilanza sui fondi interprofessionali e bilaterali che faranno anch'essi parte della Rete, riferendo al Ministero del Lavoro.

Lo stesso Ministero stabilirà gli obiettivi annuali in materia di politiche attive e i li-

velli minimi che le prestazioni devono avere su tutto il territorio nazionale. Inoltre dovrà stipulare una convenzione con ogni regione e con le province autonome per la gestione dei servizi.

I beneficiari di ammortizzatori sociali dovranno stipulare un Patto di servizio finalizzato alla partecipazione a iniziative di carattere formativo, di riqualificazione o di politica attiva volte all'accettazione di congrue offerte di lavoro. Se, senza giustificato motivo, disattendono al Patto, rischiano sanzioni che variano dalla decurtazione alla sospensione o decadenza dalle prestazioni. La sottoscrizione del Patto di servizio personalizzato sarà necessaria anche ai fini della concessione dell'assegno di disoccupazione (Asdi).

I titolari di strumenti di sostegno del reddito potranno essere chiamati a svolgere attività di servizio nei confronti della collettività nel territorio del Comune di residenza. L'utilizzo dei lavoratori in tali attività non determinerà l'instaurazione di un rapporto di lavoro con gli enti in parola.

È previsto il riordino della normativa in materia di incentivi all'occupazione.

Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità

Le disposizioni contenute nel decreto pos-

sono essere suddivise in tre gruppi fondamentali:

- a) Razionalizzazione e semplificazione dell'inserimento mirato delle persone con disabilità, con l'obiettivo di superare i problemi di funzionamento che la disciplina finora vigente ha evidenziato;
- b) Razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro;
- c) Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

È prevista inoltre la revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale per combattere il lavoro "nero", l'omessa registrazione e infedele registrazione sul libro unico del lavoro, e si modifica il regime delle sanzioni, la consegna del prospetto paga.

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

Viene modificata la disciplina dei controlli a distanza del lavoratore, con un intervento sull'art. 4 dello Statuto dei lavoratori per adeguare la disciplina all'evoluzione tecnologica, nel rispetto delle disposizioni in materia di privacy.

In forza delle modifiche introdotte dalla nuova legislazione, i lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro possono cedere – a titolo gratuito – a lavoratori che svolgono mansioni di pari livello e categoria i riposi e le ferie maturati, con esclusione dei giorni di riposo e di ferie minimi garantiti dalla legge, al fine di assistere i figli minori che, per ragioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori. Con decreto ministeriale, i lavoratori del settore privato saranno esentati dal rispetto delle fasce di reperibilità in caso di malattia, così come avviene per i lavoratori del settore pubblico.

Vengono varate modalità semplificate per

effettuare le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Nessun'altra forma di effettuazione di dimissioni sarà più valida.

Disposizioni in materia di pari opportunità

I principali interventi riguardano: l'istituzione della Conferenza nazionale delle consigliere di parità, che sostituirà la Rete delle consigliere, e la revisione delle norme di elezione e costituzione delle consigliere e del Comitato nazionale; l'introduzione del principio secondo cui per le consigliere di parità non trova applicazione lo spoil system di cui all'art. 6, comma 1, della legge n. 145/2002; la ridistribuzione fra gli enti interessati degli oneri per il sostegno alle attività delle consigliere.

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

Il decreto introduce un unico testo normativo di 47 articoli per la cassa integrazione e per i fondi di solidarietà, abrogando oltre 15 leggi e norme stratificatesi dal 1945. Ciò dovrebbe costituire una semplificazione enorme per tutti gli interessati.

Il decreto rende strutturale: la Naspi a 24 mesi per sempre, introducendo una salvaguardia, per il solo 2015, della durata della stessa Naspi per i lavoratori stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali; le misure di conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro (tra le quali l'estensione del congedo parentale); l'assegnazione di disoccupazione (Asdi), che fornisce un reddito sino a sei mesi ai beneficiari di Naspi con figli minori o ultracinquantenni che esauriscono il sussidio senza avere trovato lavoro e hanno un Indicatore della situazione economica equivalente (Isee) inferiore a 5mila euro all'anno; il fondo per le politiche attive del lavoro.

Infine, il decreto estende le integrazioni salariali in caso di riduzione o sospensione

dell'orario di lavoro a 1,4 milioni di lavoratori e 150mila datori di lavoro, comprendendo la cassa integrazione anche per gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e includendo nei fondi di solidarietà tutti i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti anziché, come in precedenza, più di 15.

La cassa integrazione guadagni (cig) potrà essere concessa per un massimo di 24 mesi in un quinquennio mobile. Nel caso in cui l'azienda ricorre anche ai contratti di solidarietà, il limite temporale massimo per il ricorso – complessivo - alla cig e alla solidarietà è di 36 mesi nell'arco di un quinquennio. I contributi per finanziare la cassa integrazione verranno modulati in base al grado di utilizzazione. Più le aziende ricorreranno alla cig, più pagheranno.

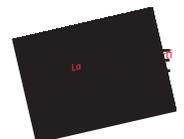
Dovranno essere costituiti fondi di solidarietà bilaterali tra imprese e sindacati finalizzati all'erogazione delle prestazioni simili alla cassa integrazione nelle piccole aziende con un organico compreso tra 6 e 15 dipendenti.

Le ragioni su cui il Governo Renzi si è basato per varare la riforma del mercato del lavoro sono note: creare nuova occupazione stabile.

Gli interventi normativi tanto evocati dalle associazioni datoriali negli ultimi anni sono arrivati. Staremo a vedere se serviranno a ricostituire quel tessuto produttivo che, dopo l'avvento di nuove tecnologie, delle ristrutturazioni, delle delocalizzazioni, delle crisi industriali e delle crisi finanziarie si è ridotto ai minimi termini.

Una cosa però è certa: la contrattazione collettiva sarà chiamata a sopperire agli squilibri normativi nei confronti dei lavoratori che le riforme faranno affiorare nei prossimi mesi.

Salvatore Pellicchia



Il Jobs Act e la nuova disciplina delle mansioni

Uno degli aspetti meno pubblicizzati dei decreti attuativi del Jobs Act è sicuramente quello relativo alla disciplina delle mansioni.

Dietro questa asettica formulazione, in realtà, si cela il vero obiettivo delle imprese: avere mano libera sul demansionamento del personale. Con la scusa dell'innovazione tecnologica e l'obsolescenza delle conoscenze, le imprese potranno unilateralmente demansionare il personale, soprattutto quello più anziano, senza bisogno di trattative sindacali, almeno in prima battuta. Tralasciando la valutazione dell'impatto psicologico che tale norma avrà sui dipendenti in considerazione del notevole incremento del potere di deterrenza in mano al datore di lavoro, entriamo più nel dettaglio della nuova norma.

Innanzitutto c'è da tenere presente che la nuova norma non riguarda solo i nuovi assunti, dopo il 7 marzo del 2015, ma bensì

tutti i lavoratori, vecchi e nuovi, indistintamente. Infatti, il decreto riscrive l'art. 2103 del codice civile. Dopo avere precisato il principio generale per cui il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte (scompare il termine "equivalenti"), stabilisce due importanti eccezioni: "In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali" che incidano sulla posizione del lavoratore, il datore di lavoro potrà assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale. Per categoria legale si intende, giusto l'articolo n. 2095 del codice civile, la distinzione dei lavoratori subordinati che prevede le seguenti categorie: dirigenti, quadri, impiegati e operai. Questo limite è stato inserito dal

legislatore solo nella stesura finale del testo e a fronte delle numerose sollecitazioni che chiedevano ben di più di quanto ottenuto. Ciò significa che chi è inquadrato nella categoria di impiegato non potrà essere, in prima battuta, demansionato a livello di categoria operaio. Così, in analogia, per le altre categorie legali.

Come se ciò non bastasse, è prevista la facoltà di inserire nei contratti collettivi, anche aziendali, previsioni di ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni inferiori, sempre nel limite di un livello sottostante, a prescindere da modifiche organizzative.

Il mutamento di mansioni deve essere accompagnato, ove necessario, da un percorso formativo, il cui mancato svolgimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione alle nuove mansioni.

La norma prevede, inoltre, la possibilità di modificare le mansioni, nonché la catego-



ria legale e il livello di inquadramento e la relativa retribuzione, attraverso accordi individuali "assistiti", sottoscritti in sede sindacale o presso la Direzione territoriale del lavoro o le commissioni di certificazione. Si potranno modificare le mansioni nell'interesse del lavoratore nel caso in cui si possano manifestare questi tre evenienze: conservazione dell'occupazione (per evitare il licenziamento); acquisizione di una diversa professionalità; miglioramento delle condizioni di vita.

In tutti i casi il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa (ad esempio l'indennità di turno, notturno, indennità di posizione eccetera). Siccome il testo non cita la retribuzione annua lorda (Ral) sicuramente ci sarà una diminuzione delle spettanze.

Altra partita da tenere presente è quella relativa ai trasferimenti da un'unità produttiva a un'altra. Infatti se, da un lato, la novella dell'articolo 2103 c.c. conferma che il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, dall'altro si evidenziano due eccezioni: che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma dell'articolo 3 del d.lgs 81/2015. Proviamo a decifrare questa apparente innocua affermazione. Il secondo comma

è quello che prevede il demansionamento unilaterale da parte dell'impresa, il quarto è quello che lo prevede con la contrattazione collettiva. Tradotto, ciò significa che, in entrambi i casi, chi verrà demansionato potrà essere trasferito d'ufficio.

Il legislatore è intervenuto anche per le ipotesi di assegnazione a mansioni superiori. In tali casi il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione della mansione superiore diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituire altro lavo-



ratore, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi. Anche in questo caso si peggiora la legislazione attuale che prevedeva tre mesi di mansioni superiori per maturare la promozione. Se ciò non fosse sufficiente viene introdotta un'altra novità: viene prevista la possibilità, concessa al lavoratore, di rifiutare la promozione "automatica".

L'indirizzo politico del provvedimento manifesta, senza troppi infingimenti, tutta la sua potenzialità antisindacale incrementando in modo esponenziale il libero arbitrio dei datori di lavoro. Il testo del decreto

attuativo sicuramente supera il limite individuato dalla legge delega: la n.183\2014. Infatti, nella legge delega si ammette la revisione della disciplina delle mansioni in presenza di modifiche organizzative determinate "sulla base di parametri oggettivi" e non sulla base del potere discrezionale del datore di lavoro.

Vedremo, nella quotidianità, quali saranno i comportamenti delle imprese e soprattutto se, in caso di contenzioso, sarà riconosciuto l'eccesso di utilizzo della delega nella scrittura del d.lgs n. 81/2015, almeno nella parte relativa alla disciplina delle mansioni.

È avvilente constatare come tutti i recenti provvedimenti, in materia di diritto del lavoro, portino a considerare il lavoratore dipendente più come un oggetto piuttosto che un soggetto. Parafrasando il titolo di una famosa canzone, potremmo sintetizzare gli effetti di queste ultime norme con un: ciao, ciao carriera! In un'epoca post for-

distista, il valore aggiunto della professionalità acquisita dal prestatore d'opera che viene messo a disposizione dei risultati dell'impresa dovrebbe essere premiato e riconosciuto anche con sviluppi di carriera e non essere perennemente lasciato nell'incertezza della possibilità di tornare alla casella di partenza, come può accadere a chi partecipa al gioco dell'oca.



Giovani

Garanzia giovani e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro

Francesca Di Felice, Coordinatrice nazionale Fit, fa il punto sulle ricadute in Italia del programma europeo

Garanzia giovani è il programma europeo per agevolare e avvicinare i giovani al mondo del lavoro. Un percorso che prevede interventi sia a livello nazionale che territoriale, diretti ad offrire ai giovani tra i 15 e i 29 anni che non studiano e non lavorano opportunità di orientamento, formazione e inserimento al lavoro. L'Europa ha previsto appositi finanziamenti per i paesi con tassi di disoccupazione superiori al 25%, da investire in politiche attive a sostegno dei Neet, ovvero quei giovani che non sono impegnati in un'attività lavorativa e che hanno terminato il percorso scolastico. In Italia il piano nazionale di attuazione di garanzia giovani è partito il 1 maggio 2014, prevedendo una serie di misure da svilupparsi nel seguente percorso: accoglienza; orientamento; formazione; accompagnamento al lavoro; apprendistato; tirocini; servizio civile; autoimprenditorialità; bonus occupazionale per le imprese; formazione a distanza; mobilità professionale.

Dall'avvio dell'esperienza italiana i Neet, sono cresciuti e quindi sono aumentati i potenziali destinatari del programma. Secondo l'Istat, alla fine del 2014, i giovani disoccupati in Italia erano 2 milioni e 415 mila. Di questi, poco più di 530 mila (il 17%) si sono iscritti a Garanzia giovani; poco più della metà di questi sono stati "presi in carico" dai servizi occupazionali e per un numero molto esiguo di questi si è concretizzato l'obiettivo previsto, ovvero un lavoro, uno stage, un corso di formazione.

L'esperienza risulta essere comunque positiva perché è il primo intervento strutturato per realizzare l'incontro tra domanda

e offerta di lavoro. Ora il tema è capire quanto e cosa si può fare come Fit. Dopo l'esperienza del progetto nazionale "I giovani nella Fit" è necessario dare continuità a quanto iniziato con azioni dirette ai giovani con l'obiettivo di individuare una modalità di incontro tra scuola e lavoro nei trasporti.

Bonus occupazionale

Tra le misure di Garanzia giovani è previsto il bonus occupazionale che consiste in agevolazioni dirette alle imprese che assumono, tra cui una diminuzione del costo del lavoro per specifiche tipologie contrattuali. Le aziende, grazie a questa misura, ottengono un bonus se attivano un contratto a tempo determinato anche a scopo di somministrazione per 6-12 mesi o superiore ai 12 mesi oppure un contratto a tempo indeterminato anche a scopo di somministrazione. Le tipologie di rapporti incentivabili sono state in seguito ampliate con il decreto direttoriale n. 11/2015 prevedendo l'estensione del bonus occupazionale anche ai rapporti di apprendistato professionalizzante nonché alle proroghe di precedenti rapporti a tempo determinato, purché la durata complessiva del rapporto di lavoro sia pari o superiore a 6 mesi.

Tali agevolazioni si applicano alle assunzioni e alle proroghe effettuate a decorrere dal 1 maggio 2014, data originaria di avvio di Garanzia giovani. Ai fini del riconoscimento del bonus occupazionale è necessario che l'assunzione sia stata preceduta dall'iscrizione del giovane al programma.

Contratti di apprendistato professionalizzante

Il bonus riconoscibile per tale tipologia contrattuale corrisponde a quello previsto per i rapporti a tempo indeterminato, qualora il rapporto abbia una durata pari o superiore a 12 mesi. Nell'ipotesi in cui la durata del rapporto inizialmente concordata sia invece inferiore a 12 mesi, l'importo complessivo del beneficio è proporzionalmente ridotto.

Proroghe di rapporti a tempo determinato

Nell'ipotesi di proroghe dei rapporti, il beneficio può essere riconosciuto se la durata complessiva del rapporto di lavoro sia pari o superiore a 6 mesi. Inoltre, nei casi in cui la proroga consenta di prolungare la durata del rapporto di lavoro fino ad almeno 12 mesi, il datore di lavoro può chiedere il beneficio ulteriore rispetto a quanto già autorizzato per i primi 6 mesi.

Nel caso in cui venga prorogato un rapporto a tempo determinato per il quale sia stato già autorizzato l'incentivo, si ha diritto ad un eventuale secondo incentivo pari alla differenza tra la misura prevista per il rapporto complessivamente inteso e l'importo già fruito per il tempo determinato.

Coordinamento con altri incentivi

Il bonus occupazionale deve considerarsi cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva non selettivi, mentre per quelli aventi natura selettiva la cumulabilità è del 50% dei costi salariali.

Mobilità ferroviaria

Orgoglio e attrattività della ferrovia: uno studio europeo

In questo periodo, in cui tutti sbirciamo cosa fanno le altre nazioni d'Europa (i nostri vicini di casa per così dire, perché è risaputo: il prato del vicino è sempre più verde), una cosa accumuna tutti i paesi per quanto riguarda il tema ferrovie: diminuiscono la qualità del lavoro e il personale attivo, ma in cambio aumentano le ore lavorate pro-dipendente e, soprattutto, il monte ore complessivo di straordinario.

Ecco perché è nato questo workshop, articolato in più moduli, sulla promozione dell'occupazione e della qualità del lavoro nel settore ferroviario europeo (Promoting Employment and Quality of Work in the European Railway). Il progetto è portato avanti in collaborazione tra l'Etf (la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, a cui la Fit aderisce), il Cer (l'associazione europea di parte datoriale nel settore ferroviario) e l'Eva (l'accademia europea per il trasporto sostenibile). Il primo modulo si è svolto a Madrid, i primi giorni di luglio.

I partecipanti erano una quarantina di persone, provenienti dalle più svariate organizzazioni sindacali rappresentative del settore ferroviario dei vari paesi, e interessanti erano anche i temi affrontati: immagine e attrattività percepite dalla popolazione nei confronti delle ferrovie; le prospettive occupazionali da un punto di vista sindacale e delle associazioni dato-

riali; una panoramica sulle condizioni di lavoro esistenti.

Era presente a questi giorni di formazione/informazione anche il Presidente del dialogo sociale a livello europeo. Cinque le sue priorità: rafforzare il dialogo sociale in Europa; rafforzare il settore ferroviario e indirizzare i politici europei alle reali necessità del settore; aumentare l'attrattività del settore; promuovere comunicazione e buone pratiche tra i vari paesi.

Una domanda che a questo punto sorge spontanea è: come mai in un workshop promosso dal sindacato vi è la presenza della parte datoriale? La risposta che posso fornire è la seguente: persino "loro", gli employers (o, più semplicemente, i capi) si sono accorti che qualcosa non va. Le ferrovie risultano sempre meno allettanti per i giovani e la fuga dei dipendenti, a tutti i livelli, è diventata insostenibile (se ne vanno verso salari migliori, condizioni di lavoro migliori o anche solo perché altre società sfruttano in maniera migliore il loro potenziale o semplicemente per una mancanza di orgoglio del lavoratore nell'appartenere all'azienda). Non si può dimenticare che anche l'innalzamento dell'età pensionabile un po' ovunque, e quindi una mancanza di turnover, ha generato qualche difficoltà all'interno delle aziende. Una soluzione va quindi trovata possibilmente in modo congiunto. Il

motto: "l'unione fa la forza" è, a quanto pare, di attualità. Questo workshop, che quindi diventa paragonabile a un processo di problem-solving di gruppo, nasce per fornire i giusti input che portino a una soluzione ottimale per tutti gli attori coinvolti: i sindacati, le parti datoriali e, naturalmente, i lavoratori.

La prima giornata era perlopiù incentrata sull'analisi dei risultati di uno studio condotto sull'argomento: sono stati passati alla lente di ingrandimento 12 paesi europei in tema di promozione occupazionale e qualità del lavoro, prendendo quindi in considerazione salario, opportunità di crescita intra-aziendale, politiche aziendali nei confronti dei lavoratori e svariati altri fattori. Facendo un'estrema sintesi delle slide presentate, in tutti i paesi vi è una perdita di occupazione e le proiezioni riguardanti l'incremento previsto per il 2025 sono pessimistiche: sarà minimo se non addirittura inesistente. D'altronde è emerso, attraverso sondaggi, che la media di utenza soddisfatta del servizio ferroviario (e ricordo che la media si riferisce all'Ue) è di circa 46%. Se quindi la popolazione in generale, e in automatico anche i media, è insoddisfatta di un servizio e ne parla male (diciamocelo... è raro vedere un titolo quale "In Italia standard di puntualità elevati: oltre l'80% dei treni arriva puntuale!", è molto più facile leggere "IC Milano-Roma si ferma 60 minuti in galleria buia: fumatore di prima classe

ricoverato per crisi di astinenza”), questo naturalmente va a influire molto sull’immagine percepita da chi non è del settore e che quindi preferisce, quando va alla ricerca di un posto di lavoro, guardare “altrove”. D’altronde molti giovani, quando pensano al futuro, concentrano la loro attenzione anche sul salario, sui benefit esistenti e sulla stabilità occupazionale e non tralasciano nemmeno la flessibilità offerta per coniugare i tempi tra lavoro e famiglia. I dati parlano chiaro: il salario dei ferrovieri in molti paesi è inferiore ad altri lavori anche considerati “meno pregiati”; i benefit stanno lentamente scomparendo; la stabilità occupazionale sta diventando dominio di pochi.

Da un quadro non troppo ottimistico come quello appena descritto si delinea chiaramente la necessità di intervenire su più fronti, in maniera sinergica, per recuperare ciò che col tempo è andato perso: bisogna instillare nei giovani la voglia di dire “sì, voglio essere ferroviere” e soprattutto, a posteriori, di dire “sono orgoglioso di essere ferroviere in questa azienda”. Apparentemente non è una cosa di immediata soluzione. Ma d’altronde, mi dico, per sapere cosa vuole un giovane e per adattarsi al cambiamento dei tempi, bisognerà pur anche chiederlo ai giovani stessi cosa pensano e cosa vorrebbero (ovviamente, con le dovute precauzioni). È naturale che se al ristorante non mi viene chiesto cosa vorrei per cena, difficilmente lo chef saprà prepararmi un piatto che mi soddisfi o che almeno si avvicini a ciò che preferirei.

Ecco quindi che i restanti giorni si sono molto concentrati sull’analisi più approfondita di buoni modelli (e altri meno buoni) messi in atto in diversi paesi da parte di aziende e sindacati sia del settore ferroviario che di altri settori, per aumentare la propria attrattività ed evitare la fuga dei dipendenti insoddisfatti. Giusto per citare alcuni esempi, in Polonia e Germania esistono corsi di formazione specifici all’interno degli istituti professionali, in cooperazione con le aziende, per futuri



Frank Andiver

ferrovieri e in Francia si spende molto in marketing e nelle varie forme di comunicazione innovativa per invogliare le assunzioni.

Chiaramente a valle di questa prima sessione (la prossima sarà a fine settembre a Varsavia) e attraverso lo studio svolto, non si può ancora parlare di “soluzioni definitive”. Molte sono le domande che rimangono ancora senza risposta. L’impatto

della liberalizzazione e della privatizzazione influisce sull’attrattività percepita? Si può includere il lavoratore nei processi decisionali su cosa e su come migliorare? Come si può cambiare la visione stereotipica negativa della società nei confronti delle ferrovie?

Ma, in fondo, un primo passo in montagna significa che la vetta è più vicina.

Toscana

Lo sviluppo passa dai porti

Sospesa tra l'abisso e la rinascita. Vive così, oggi, la Toscana dei porti, in bilico tra le difficoltà degli ultimi anni e una pioggia di milioni attesa nei prossimi. Che potrebbero far uscire dalla crisi la costa, che è stata l'area più colpita dalla crisi.

I numeri parlano chiaro: le merci transitate nei porti toscani sono passate dai 31 milioni di tonnellate del 2007 a circa 22 milioni del 2013 (-30%); i passeggeri sono scesi da 12 milioni nel 2007 a 7,8 milioni nel 2013 (-35%); nel 2013 si è registrato un -7% di imprese, -8% di occupati, -10,9 % delle ore lavorate.

Sui porti toscani, però, ci sono progetti importanti con la possibilità di investimenti per oltre due miliardi complessivi. «Tanti soldi – dice Stefano Boni, Segretario generale della Fit Toscana - ma bisogna passare dalle parole ai fatti. Gli stanziamenti ci sono, i progetti anche: ora vanno realizzati. Vanno potenziati i porti e fatti i collegamenti per raccordarli con l'interno. Così possiamo rimettere benzina nel motore del pezzo di Toscana più disastrato dalla crisi e al tempo stesso offrire quelle strutture logistiche di cui il sistema produttivo toscano ha bisogno da anni».

Il porto più importante per volumi è quello di Livorno dove, spiega Boni, «dopo anni si dovrebbe partire con l'ammodernamento, con una forte specializzazione sul comparto container». È prevista una nuova organizzazione logistica e infrastrutturale con ampliamento delle banchine in modo da poter accogliere anche le grandi navi cargo provenienti dall'Oriente con fondali da 16/18 metri. La Regione si è im-

pegnata per circa 200 milioni di investimenti; altrettanti dovrebbero venire dall'autorità portuale, mentre sono ancora da quantificare quelli dal Governo.

A Piombino la crisi della Lucchini potrebbe alla fine rivelarsi addirittura positiva, visto che ha innescato una mobilitazione da cui sono emersi progetti importanti. A partire dalla nuova piattaforma logistica agroalimentare realizzata dall'algerina Cevital, la stessa che ha rilevato le Acciaierie e ne riassumerà tutti i 2.200 occupati, per un investimento complessivo di un miliardo di euro. È prevista poi la realizzazione di un polo nazionale per la demolizione delle navi in grado di dare lavoro a 250 persone. A Piombino inoltre Ge Oil&Gas vuole costruire una piattaforma per assemblare moduli per l'estrazione di greggio in mare (strutture alte più di 8 piani e del peso di 4 mila tonnellate) investendo 40-50 milioni e creando circa 350 posti di lavoro. Funzionali a tutti questi progetti sono l'escavo fino a 20 metri dei fondali, ormai in fase conclusiva, e la realizzazione e l'ammodernamento di strade e ferrovia. Un capitolo per cui Governo e Regione si sono impegnati per 240 milioni di euro.

È targato Ge Oil&Gas anche il progetto Zakum nel porto di Marina di Carrara. Si tratta anche qui dell'assemblaggio di sei moduli energetici per sfruttare un giacimento di petrolio a nordovest di Abu Dhabi. Attesi 12 milioni di euro di investimenti e 1.300 posti di lavoro. Il porto di Marina di Carrara si è sempre caratterizzato soprattutto per la movimentazione di marmi e graniti. Il progetto dei porti to-

scani ne prevede ora l'ampliamento, con il potenziamento del porto commerciale e la realizzazione di un porto turistico, funzionale sia allo sviluppo del diportismo nautico, sia alla cantieristica da diporto. In quest'ottica sarà realizzata una nuova gru da 150 tonnellate (costo 3 milioni di euro) e il dragaggio dei fondali a 12,5 metri.

Insomma tanti progetti che danno speranza, su cui incombe però la riforma della legge sui porti. «Il Governo - dice Boni - intende intervenire sulla legge 84/94 senza coinvolgere il sindacato, con provvedimenti di liberalizzazione selvaggia partendo dalla cancellazione delle ex compagnie portuali, fino a mettere in discussione servizi di interesse generale volti alla sicurezza, come i servizi tecnico nautici».

Nella riorganizzazione delle autorità portuali poi si ipotizza che Livorno insieme a Piombino siano accorpate a Civitavecchia e Marina di Carrara con La Spezia. Scelte che non piacciono alla Fit. «Spostare il baricentro da una parte verso La Spezia e dall'altra verso Civitavecchia - dice Boni - ci sembra miope: non si tiene conto delle specificità e dei traffici e si penalizza la Toscana, compromettendone le opportunità di crescita. Auspichiamo un intervento della Regione per riaffermare che lo sviluppo passa dalle sinergie e dalla collaborazione e non dalla concorrenza sullo stesso territorio».

Stefano Boni
Segretario generale Fit-Cisl Toscana



Intervista al Sen. Francesco Aracri

«Le concessioni autostradali vanno messe a gara»

Dirigente pubblico, 63 anni, umbro di nascita ma eletto nel Lazio, Francesco Aracri è combattivo e competente membro della VIII Commissione Lavori pubblici e Comunicazioni del Senato. È stato anche Assessore ai Trasporti della Regione Lazio.



MINISTRO DEI TRASPORTI. Come procede il lavoro del Ministro Graziano Delrio rispetto a quello del suo predecessore Maurizio Lupi? Si avverte lo sbandierato cambio di marcia?

Intanto Lupi e Delrio sono Ministri della stessa maggioranza. Non ci sono, a oggi, particolari segni di vitalità da parte di Delrio. L'unica cosa rilevante è che si è passati dalle 50 opere strategiche identificate da Lupi alle sole 25 attuali, senza dare spiegazioni plausibili. Guarda caso, fra quelle "salvate" rientra la tranvia di Firenze.

FERROVIE DELLO STATO ITALIANE. È ormai passato un anno dall'insediamento del "ferroviere" Michele Elia alla guida del gruppo Fsi, subentrando a una personalità del calibro di Mauro Moretti, che aveva comunque riportato i bilanci in attivo. Come giudica l'attività del nuovo Ad?

Secondo alcuni l'influenza di Moretti sulle Ferrovie è ancora molto forte. Da quello che posso capire dai colloqui con dirigenti e lavoratori delle Ferrovie posso dire che non c'è stato nessun processo di "demoretizzazione".

Il problema non è sostituire Moretti, ma costruire un assetto aziendale che chiuda una fase e ne apra una nuova adeguata ai tempi.

Mi pare che ci sia stata troppa "continuità" non solo nella scelta delle persone, ma anche nelle politiche del trasporto ferroviario, soprattutto nelle aree metropolitane. Da Elia ci si aspettava un

impegno per riequilibrare lo scarto tra la qualità dell'alta velocità e il trasporto dei pendolari.

PRIVATIZZAZIONE DI FSI. L'operazione è ormai slittata al 2016. Il Governo Renzi continua a spingere per la quotazione in borsa del gruppo e la vendita ai privati di una quota minoritaria del pacchetto azionario. Tuttavia, non è chiara la direzione di marcia. Il nodo da sciogliere è il solito: collocamento in Borsa del 40% del gruppo unitario o preventivo "spacchettamento"?

Il sindacato (la Fit-Cisl, ma non solo) è preoccupato dall' eventuale scorporo di Rete ferroviaria italiana sul "modello Terna", temendo come deleterio il cosiddetto "spezzatino ferroviario".

Quando ero Assessore ai Trasporti in Regione Lazio mi sono impegnato contro ogni ipotesi di "spezzatino" della rete ferroviaria regionale e dei servizi ferroviari.

Oggi è cambiato lo scenario e la preoccupazione non deve essere per lo "spezzatino" ma per la tenuta del sistema, per il permanere della sua gestione pubblica, per i posti di lavoro nel settore.

Io mi sono già dichiarato favorevole allo scorporo di Rfi, ma sono anche favorevole a trasferire a Rfi la gestione di tutte le infrastrutture ferroviarie, comprese anche quelle delle ferrovie "concesse".

L' esempio di Terna non è completamente centrato; una Rfi pubblica e forte è elemento di stabilizzazione del sistema.

DIRETTIVA EUROPEA RECAST. Il Consiglio dei Ministri dell' 11 giugno ha approvato il decreto legislativo di recepimento della direttiva. Ciò dovrebbe costituire il contesto per la nascita del mitico mercato ferroviario europeo, davvero liberalizzato e non asimmetrico. Sarà così?

Sono molto perplesso, poiché non vorrei che si spalancassero le porte agli stranieri, tedeschi in testa. Negli anni, bene o male, i nostri Governi hanno investito nelle infrastrutture ferroviarie.

Ora, potrebbe accadere che qualche società trasportistica straniera, avendo alle spalle gruppi bancari che mettono a disposizione risorse a condizioni di particolare favore, diventi più concorrenziale di altre società, comprese quelle italiane. Occorrerà evitare di essere colonizzati, anche con un sistema di regole finanziarie e bancarie uguale per tutti.

ALITALIA SAI. Come valuta i primi risultati del nuovo assetto che vede ai vertici Luca di Montezemolo come Presidente, Silvano Cassano come Ad e James Hogan come Vicepresidente? La partita autunnale dovrebbe giocarsi tra nuovi bond e nuovi aerei.

Al di là di Montezemolo, con tutto il rispetto, i proprietari oggi sono gli arabi.

Segnalo che a oggi non è noto il piano industriale e ciò pone problemi anche in ordine al Piano nazionale aeroporti che individua 10 bacini di traffico, 38 aeroporti di interesse nazionale, 12 di particolare rilevanza strategica e 3 intercontinentali.

ENAV. Sono stati nominati i nuovi vertici nelle persone di Fernando Beccalli Falco, proveniente da General Electric, come Presidente e di Roberta Neri, da ACEA, come Ad. Come valuta anche in relazione all'annunciata privatizzazione?

La privatizzazione di questo Ente è, ad oggi, ancora materia non

chiara. Ma, mi domando, quando si parla di società così importanti, che assolvono a un servizio delicato, anziché vendere, non sarebbe meglio efficientare il servizio?

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

Mi pare che le "bacchettate" di Cantone corrano il rischio di apparire come un ululare alla luna. Il perché il Governo abbia rinnovato senza gara le concessioni sembra riconducibile a una politica di accordi con alcuni potentati (fra i quali i padroni delle autostrade). Sarebbe bastato applicare le leggi esistenti e procedere con le gare. Semplicemente facendo le cose normali.

TRASPORTO PUBBLICO LOCALE. Lei in passato è stato Assessore ai Trasporti nella Regione Lazio. Come valuta il cambio alla guida dell' assessorato comunale dei Trasporti di Roma fra il dimissionario Guido Improta e il subentrante Stefano Esposito?

Francamente, gli avvicendamenti assessorili al Comune di Roma appaiono come una partita interna al Pd per regolare le proprie partite domestiche. Non vedo neanche ora l'installarsi di una cabina di regia complessiva per il tpl.

Andarsela a prendere con gli autisti o con il personale mi pare una cosa surreale. Il problema è che le metropolitane non funzionano; il tpl è sempre più carente: manca una politica trasportistica.

È vero che si tratta di un antico problema, però è uno di quei problemi che Roma si è vista esplodere soprattutto negli ultimi due anni. Prima, non era così.

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.

Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi

della rete ferroviaria italiana - Soc. Coop.

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



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

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

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

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

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



onservizi

Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali



AVVISO 01 2015: C'E' TEMPO FINO AL 16 OTTOBRE PER PRESENTARE I PIANI FORMATIVI

1.500.000 euro per sviluppare la formazione continua, con un'attenzione particolare ai temi della Qualità, le Tecnologie per l'Innovazione e la Comunicazione, la Responsabilità d'Impresa, la Comunicazione, l'Organizzazione del Lavoro, la Capacità Gestionale e Motivazionale, il Marketing, la Customer Satisfaction e il Project Management, anche in un'ottica di Parità di genere.

Questi in sintesi i contenuti previsti dall'Avviso 01/2015 pubblicato da Fonservizi, il Fondo Interprofessionale di riferimento delle aziende che operano nel settore dei Servizi Pubblici Industriali, sia private che municipalizzate e/o a totale partecipazione pubblica.

Dal sito istituzionale www.fonservizi.it è possibile accedere alla piattaforma informatica per la presentazione dei Piani formativi - anche attraverso il supporto di una Guida dedicata -, mentre nella sezione "Avvisi" sono disponibili tutti i documenti utili: il testo completo dell'Avviso, il Facsimile del Formulario e i relativi Allegati, il Regolamento Fonservizi, la Griglia di valutazione.

Fonservizi mette a disposizione degli utenti un indirizzo mail: Avviso1_2015@fonservizi.it per ogni problematica o richiesta di informazioni di tipo procedurale, così come è previsto un servizio di assistenza informatica accessibile direttamente dalla piattaforma.

Le richieste di finanziamento possono essere presentate fino al 16 ottobre 2015 entro le ore 12.00.



Il frutto del mio benessere, un'assicurazione UniSalute

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

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

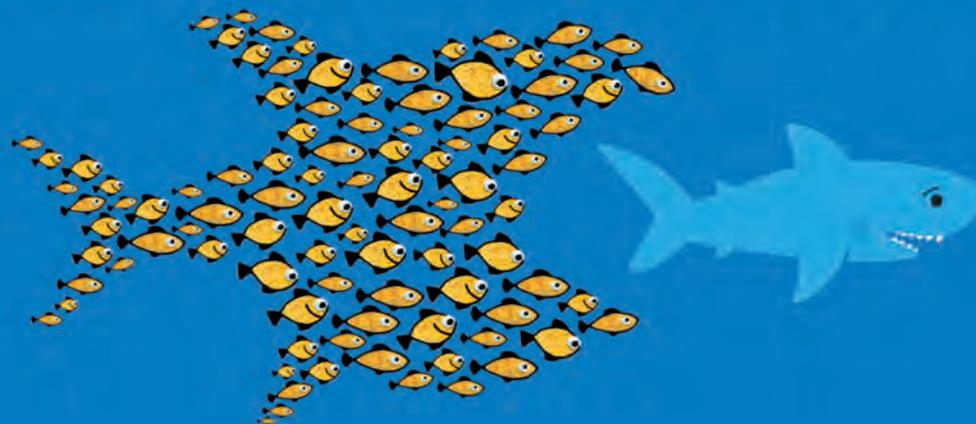
UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO

L'unione fa la forza.



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



Polizza Ricoveri Light per Dipendenti e Familiari

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

NUOVA

- € 52,50 Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto non comportanti intervento chirurgico
- € 63,00 Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto comportanti intervento chirurgico elevato ad € 70,00 per ricoveri effettuati per grandi interventi chirurgici
- € 26,25 Indennità per convalescenza post ricovero
- € 26,25 Indennità per terapie ambulatoriali - chemioterapie - dialisi ambulatoriali
- € 600,00 Massimale annuo di rimborso spese mediche per ricoveri da malattia, infortunio o parto comportanti intervento chirurgico
- € 400,00 Indennità forfettaria "una tantum" per il parto
- € 500,00 Massimale annuo di rimborso spese mediche per prestazioni odontoiatriche e ortodontiche rese necessarie da infortunio indipendentemente dal ricovero
- € 250,00 Massimale annuo di rimborso per trasporto sanitario per ricovero con intervento chirurgico, elevato ad € 500,00 se l'intervento chirurgico deve avvenire all'estero
- € 12,50 Premio assicurativo mensile

NUOVA



Polizza Ricoveri - Indennità per Interventi Chirurgici e Diaria da Convalescenza

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

€ 18,00 Premio assicurativo mensile

Massimale annuo: 15.000,00

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

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



Polizza Responsabilità Civile Danni Automezzi

NUOVA

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

- Città > 800.000 abitanti* € 25,00
 - Città > 500.000 e < 800.000 abitanti € 20,00
 - Città < 500.000 abitanti € 18,33
 - Trasporto extra-urbano o periferico € 15,83
- * Quotazione da confermare sulla base della sinistrosità aziendale dell'ultimo biennio.

LE NOSTRE POLIZZE IN CONVENZIONE

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

inat agenzia speciale



ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

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