

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE dei Trasporti 10

Ottobre 2015

LXV anno dalla fondazione

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



FIT-CISL

FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

Foto di Frank Andiver



Il frutto del mio benessere, un'assicurazione UniSalute

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

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

UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO



Editoriale

2 *La fiscalità non è il forte del Governo Renzi*

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

N. 10 Ottobre 2015
LXV anno dalla fondazione

Autorizzazione del Tribunale di Roma n.350 del 16.6.1987
Proprietà La Rotaia S.r.l.

Direttore: **Giovanni Luciano**

Direttore Responsabile: **Giulia Dellepiane**

Redazione: **Gaetano Riccio, Michele Castellano, Massimo Malvisi, Osvaldo Marinig, Salvatore Pellecchia**

Impaginazione: **Fabio Grassini**

Segreteria di redazione e ottimizzazione grafica: **Patrizia Censi**

Direzione, Redazione, Amministrazione:

Via A. Musa, 4 - 00161 Roma

Tel. 06-44286307 Fax 06-44286361

e-mail: federazione_fit@cisl.it

Stampa: Tipografia CSR

Via di Pietralata, 157 - 00158 Roma. Tel. 06-4182113

E' vietata la riproduzione e traduzione, anche parziale, di articoli senza citarne la fonte.

Chiuso in redazione il 13/10/2015

Finito di stampare nel mese di settembre 2015

Tiratura: 28.000 copie

Speciale elezioni Rsu

6 *Elezioni Rsu ed Rsl in Ferrovie dello Stato: ci siamo!*

8 *Un'occasione formidabile per rilanciare la contrattazione territoriale!*

11 *Lettera agli elettori*

Mobilità ferroviaria

12 *Rfi e la proposta per il settore Circolazione*

13 *Il vero impegno di Fsi per il trasporto regionale*

In evidenza

14 *Anas: tavola rotonda promossa da Fit e Filca per l'urgenza della manutenzione delle strade*

Sindacato e strategie

18 *Alitalia: una storia che continua*

20 *Ccnl Trasporto aereo sezione specifica Fairo*

21 *Il rilancio di Atac è possibile*

23 *Hera: al via il nuovo sistema di relazioni industriali*

25 *Autostrade. Cos'è il ccnl, come è organizzato e perché è importante*

29 *Una nicchia nel mondo dello shipping: gli agenti marittimi*

31 *La Cisl, le Reti e le privatizzazioni*

Politiche sociali

35 *Le parti sociali concordano una proposta sull'accertamento dell'assunzione di alcool e sostanze stupefacenti*

38 *onservizi: la Formazione Continua a crescere*

International

41 *Autotrasporto. Come procede il recepimento della direttiva europea 67/2014?*

43 *Il lavoro dell'Etf per avvicinare i giovani al sindacato*

Opinioni & Colloqui

44 *Il Mezzogiorno chiede futuro*

45 *Intervista al Sen. Marco Filippi*

47 *La lingua italiana non conosce crisi. Lo dice la Crusca*

La fiscalità non è il forte del Governo Renzi



Il compianto Giorgio Gaber qualche decennio fa ironizzava rispetto alla “destra” e alla “sinistra”, politicamente parlando. La sua canzone metteva in risalto che, già allora, si registrava qualche difficoltà ad individuare cos’era di destra e cosa di sinistra. Oggi, dopo le misure annunciate dal Governo per la prossima Legge di Stabilità, crediamo che strabuzzerebbe gli occhi. Qualcuno potrebbe obiettare che la stagione già da tempo è complicata in tal senso. La presenza di un partito che si chiama Nuovo centro Destra, in un Governo a guida del segretario del principale partito di sinistra di per sé è una sorta di ossimoro politico degno delle peggiori contorsioni del nostro sistema. Il Governo Renzi, tra l’altro, non è di certo una sorta di grande coalizione alla tedesca, ne può essere annoverato tra quelli di “unità nazionale”. Ciò premesso, quello che ci preme mettere in evidenza non è la nostra simpatia per una fazione o per l’altra, non è nel nostro dna di sindacalisti liberi e di persone autonome da condizionamenti di schieramento di partito. Non capiamo. E’ per noi incomprensibile seguire lo schema

di un Governo che da una parte dice di voler perseguire la lotta alla corruzione ed all’evasione fiscale e dall’altra, prima depenalizza fino al tetto di 150.000 euro la frode fiscale e, dall’altra, si inventa di alzare il limite massimo di utilizzo del contante a 3.000 euro. Il signor Presidente del Consiglio dei Ministri dovrebbe spiegare il senso di tutto ciò. Ogni giorno si scoprono funzionari corrotti che si fanno pagare la tangente per questo o quell’altro favore, in un’Italia che non capisce che dove c’è appalto c’è la metastasi del cancro corruttela. Un’Italia dove sempre di più non bastano i soldi delle tasse, pagate solo da lavoratori e pensionati, con un’evasione fiscale immensa e lui che fa?

Inasprisce le pene per gli evasori? Riduce a trecento euro il limite massimo del contante in modo da rendere complicato utilizzare i contanti delle mazzette? Macché, fa il contrario. Scusate, ma allora l’antiberlusconismo che senso ha avuto? Possibile che queste cose si debbano poter fare con questa disinvoltura? Noi restiamo convinti che questo modo di fare non sia di sinistra ma neanche di destra o di centro. E’ solo una politica che non aiuta l’economia e tanto meno la risoluzione dei problemi strutturali del Paese. Ci si è accaniti per mesi e mesi sulla riduzione del Senato a una funzione residuale che supera il bicameralismo. Bene, ma la legge elettorale cosiddetta Italicum la si modifica o ci dobbiamo preparare alla dittatura del populista di turno? Si sono soppresse le Province, forse. Bene, ma il conflitto dei poteri tra Stato centrale, Regioni e Enti Locali perché è rimasto intatto? Soprattutto, si vuole far pagare le tasse a tutti, riducendole a tutti. Bene. Ma la riforma fiscale è il canone Rai nella bolletta dell’elettricità? Mentre il nero viene incoraggiato dalla possibilità triplicata di usare il contante?

Potreste dirci che l’economia sommersa aiuta il Pil del Paese, sotto sotto. Già, forse sarà anche vero, ma noi rappresentiamo gli interessi di lavoratori e pensionati, gli unici che pagano alla fonte e pagano anche per tutti gli altri che non lo fanno. Troppi e troppo. Pagano per troppi che non lo fanno e pagano troppo, veramente troppo. La cosa che poi più ci fa rabbia è che, dopo tanti annunci, ancora non si è visto nulla per la cosiddetta flessibilità in uscita rispetto alla revisione delle norme della riforma pensionistica, cosiddetta “Fornero”. Ogni volta che ne parliamo capiamo il perché di quelle lacrime.

Una società come la nostra, dovrebbe ragionare su come ricostruire strutturalmente dalle fondamenta la possibilità di poter sostenere il suo welfare state tenendo di conto della situazione data. La lotta agli sprechi, in primo luogo ovunque vi è una struttura o un’azienda pubblica, è un’azione di grande giustizia sociale. I lavoratori in primis dovrebbero essere le sentinelle e i custodi dell’antispreco, perché è l’unico modo per ridurre le tasse come montante necessario. Si dovrebbe perseguire i medici compiacenti che fanno certificati di malattia col ciclostile. Non è stato mai chiaro perché quando beccano un invalido totale per cecità mentre guida la macchina non vengano radiati tutti i medici della commissione che lo ha certificato. Ci vuole, poi, una feroce lotta all’evasione fiscale per aumentare in modo esponenziale le entrate, riducendo contestualmente la percentuale di tassazione per tutti. Dobbiamo mettere l’Irpef con aliquote più basse nella bolletta elettrica della prima casa? Potrebbe essere un’idea da studiare. Ironia a parte non possiamo condividere invece la direzione che ha preso il Governo in tema di fiscalità. E quando li trovano i soldi per riformare le

pensioni così? Mai. Invece, pensiamo che si possa e si debba trovare una nuova via per sfruttare tutti i segni positivi che il “fattore c” del premier ha messo in congiunzione astrale. Quantitative easing, ovvero un fiume di liquidità che arriva dalla Bce, prezzo del petrolio ai minimi storici, spread a poco più di cento punti, segnali sempre più consistenti di ripresa, sono elementi che vanno sfruttati per un effetto turbo sull’economia reale del Paese, non per twittare contro i gufi alla ricerca di un consenso dell’elettorato di centro destra.

La nostra eredità

Le critiche ad altri, ovviamente, non hanno senso se non sono accompagnate anche da una buona dose di autocritica. Le colpe di una trama sociale degenerata, dove il genitore denuncia il professore perché boccia il figlio, rischiano di essere anche in capo al Sindacato. Ogni volta che il Sindacato privilegia il consenso a breve termine senza uno sguardo responsabile più prospettico rischia di fare danno. Spesso lo ha fatto, spesso lo fa. Ovviamente il sindacalista che lo fa pensa in buona fede di risolvere il problema degli iscritti o dei lavoratori in genere. A volte lo fa scariando malamente sulle prossime generazioni, pessima pratica. Troppe volte, nelle “municipalizzate”, aziende pubbliche, si perde di vista che bisogna combattere per primi sprechi ed inefficienze denunciando politicamente manager e assessori, se serve. Combattere lo status quo sapendo che lo si fa per il bene comune e per aziende più stabili, quindi più sicure, sempre più deve essere il modus operandi di tutto il movimento sindacale, Cisl per prima. Viene anche più semplice alla Cisl fare questo, per storia, per tradizione, per Dna. Noi cislini abbiamo una grossa eredità da portare avanti rispetto a quanto fatto dai nostri padri fondatori fino a ieri. Siamo il Sindacato riformista che ha fatto sempre da apripista rispetto alle varie fasi economiche e sociali che il Paese ha attraversato dal 1950 ad oggi. Non meritiamo la gogna nella quale siamo stati catapultati per questioni poco nobili utilizzate per fini non certo nobili. Non meritiamo lo sciacal-

laggio mediatico che qualche penna molto più remunerata dei sindacalisti in questione ci riserva. Siamo quel Sindacato che tende al benessere dei suoi associati e che ha l’obiettivo della creazione della ricchezza economica del Paese e, soprattutto, della custodia della sua equa redistribuzione a favore del salario e del welfare dei lavoratori. Non siamo il Sindacato della lotta di classe o del massimalismo. Ci sono due filosofie ben diverse tra Cisl e Cgil. Due diversità profonde che, fin dall’inizio, ci pongono in una situazione di approccio totalmente diverse sulle grandi questioni. Ciò non significa che non si lavori insieme, come spesso si fa. Però le occasioni per le divisioni non mancano. L’ultima delle quali quella dell’atteggiamento diverso sulla riforma del sistema contrattuale. Anche il cambio di guida nella Uil aumenta le difficoltà. Non sedersi al tavolo della trattativa non è mai una buona mossa sindacale. Si lascia campo libero alla controparte. Se poi la controparte è un Governo che, con la sponda di Confindustria, ti molla una legge sulla contrattazione e/o sulla rappresentanza la frittata è fatta.

Rissa relazionale e l’attacco al diritto di sciopero

Il sistema produttivo italiano, tra l’altro, soffre da tempo di una situazione connotata da relazioni industriali rissose. Si dovrebbe tutti cercare di ricreare un clima più disteso, di reciproca fiducia e riconoscimento. Tutti ingredienti che sono lontani dalla realtà da troppo tempo. Non è un bene, neanche per gli imprenditori o per le amministrazioni pubbliche. Ma sembra che sia di moda attaccare il Sindacato in modo da trovare spesso un comodo alibi alle proprie inefficienze e inadeguatezze. Un caso di scuola è rappresentato dall’assemblea dei lavoratori del Colosseo. Ai lavoratori, sotto organico, non veniva retribuito lo straordinario da oltre un anno. L’assemblea era stata regolarmente richiesta e autorizzata con tanto di timbri. Turisti fuori i cancelli chiusi e straordinari pagati subito. Lavoratori tutelati ma decreto d’urgenza per imbrigliare l’assem-

blea nelle regole per lo sciopero nei servizi pubblici essenziali. Un capolavoro di marketing sindacale al contrario. Il problema principale del movimento sindacale confederale italiano sta tutto qui. Linguaggio vecchio, lentezza nella esecuzione ma difficoltà ad avere voce in un’arena quali sono i media del Paese che prediligono rinchiuderci nello stereotipo dell’urlante pseudo operaio con in vista la maglietta della salute. Potrà anche guadagnare poco, ma se a questo si aggiunge che con le sue ricette avrebbe da occupare solo fabbriche chiuse preferiamo quelli che guadagnano tanto ma fanno molto meglio il mestiere di rappresentante sindacale.

Meglio quelli che sono stati contestati ferocemente quando hanno scelto di tenere aperte le aziende facendo accordi che lo consentissero sfidando le ire della facile demagogia. Oggi in migliaia portano a casa uno stipendio per quelle scelte sindacali controcorrente.

Quando si dice leadership...

Spesso il movimento sindacale complessivamente è autolesionista. Come lo è quando qualcuno pensa di fare battaglie politiche interne mandando dossier anonimi ai giornali oppure quando, ed è il caso del trasporto locale, tiene sotto scacco con pochi partecipanti allo sciopero milioni di persone. Ed è il casus belli della metropolitana di Roma. Se poi ci sono anche 40° di temperatura esterna il gioco è fatto. Pronti già tre disegni di legge in Senato che prevedono, chi più chi meno, referendum preventivi, sbarramenti del 50% di lavoratori, scioperi virtuali e ruolo interventista della Commissione di Garanzia. I disegni di legge sono i numeri 550 a firma di Di Biagio, 1286 primo firmatario Sacconi, 2006 primo firmatario Ichino - come la pensiamo lo potete leggere nella memoria che abbiamo depositato in audizione alla Commissione del Lavoro del Senato, che pubblichiamo di seguito. Un fatto in più abbiamo messo in evidenza in quella sede, ovvero la responsabilità o meglio irresponsabilità delle aziende cogliendo un certo interesse ed una certa condivisione da

parte dei senatori presenti.

Ovviamente abbiamo ricordato che esiste anche la nostra proposta di legge di iniziativa popolare, del quale sono l'ideatore ed

il primo firmatario. Una proposta di legge che, appunto, tende a rimettere anche in capo alle aziende il peso e la responsabilità di uno sciopero a sostegno di un rinnovo contrattuale. Non pensavamo certo

di essere sorpassati dal senatore Ichino che prevede le stesse cose ma per tutti gli scioperi. Chissà, forse gli chiederemo i diritti d'autore.

Audizione I e XI Commissione in tema di regolamentazione del diritto di sciopero nei trasporti ddl 550, 1286, 2006 Senato della Repubblica 15 ottobre 2015

Onorevole Presidente, Onorevoli Senatori, i disegni di legge nn. 550, 1286 e 2006 oggi all'esame prevedono profonde modifiche all'impianto della legge n. 146/1990 riformando anche in modo radicale l'esercizio del diritto di sciopero per come lo abbiamo conosciuto fino ad oggi.

La complessità e la delicatezza del tema, tanto più nel momento storico ed economico che siamo vivendo, impone che ogni ipotesi di intervento sulla regolamentazione dello sciopero sia sempre ispirata all'equilibrato temperamento del diritto di sciopero, avente rango costituzionale poiché previsto dall'articolo 40, con altri diritti della persona di rilevanza costituzionale e di conseguenza è necessario che ogni eventuale misura diretta a limitare la portata del primo sia proporzionata, tassativa e prevedibile.

Non ci sembra che i disegni di legge presentati rispondano sempre a questa esigenza.

In particolare il ddl n. 1286 nel definire all'articolo 1 i principi di delega travalica l'ambito della regolamentazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali come oggi definiti introducendo limiti normativi e vincoli procedurali in settori che a nostro avviso finiscono per esorbitare dal perimetro dei diritti alla persona costituzionalmente tutelati. Infatti, il riferimento alla necessità di garantire servizi minimi in caso "di sciopero nei settori o nelle attività che incidano sul diritto alla mobilità e alla libera circolazione" sottende evidentemente la volontà di superare il perimetro non solo della regolamentazione dello sciopero nell'ambito del trasporto in quanto servizio pubblico essenziale, ma addirittura di

vincolare e rendere più difficoltoso, se non impossibile, l'esercizio del diritto di sciopero in via generale ogni qual volta venga pregiudicata la mobilità e la libera circolazione delle persone o addirittura delle merci, considerata la genericità e vaghezza dell'assunto. Questo tipo di impostazione, il cui significato viene addirittura rafforzato dalla precisazione contenuta nella lettera l) dell'articolo 1 del testo con l'affermazione del "divieto di forme di protesta o astensione dal lavoro in qualunque attività o settore produttivo che, per la durata o le modalità di attuazione, possono essere lesive del diritto alla mobilità e alla libertà di circolazione" è per noi inaccettabile.

Un conto è infatti intervenire per migliorare e rendere più efficaci le previsioni della legge 146/1990 e successive modifiche, tenendo anche in considerazione i diritti degli utenti dei servizi pubblici essenziali, un conto è derubricare il diritto di sciopero a diritto di carattere secondario quando invece, esso rimane una fondamentale conquista del nostro Stato democratico.

Per quanto riguarda più specificatamente il trasporto pubblico locale, le motivazioni alla base della presentazione dei disegni di legge per i quali veniamo auditi oggi in questa sede sono noti, anche vista l'amplificazione mediatica che li ha sostenuti. Innanzitutto vi è da riconoscere che nel trasporto pubblico locale nel corso degli ultimi anni la proliferazione eccessiva di azioni di sciopero, soprattutto a Roma, hanno generato una situazione tale per la quale l'exasperazione dell'opinione pubblica e della cittadinanza fa sì che si tenda a volere una compressione del diritto allo sciopero di questa categoria, eludendo a

più pari le cause di questa situazione.

Otto anni di mancato rinnovo del Ccnl degli autoferrotranvieri, tagli molto pesanti alle risorse destinate al settore, incertezza normativa ed economica, mancata attuazione di una riforma che traghetti il trasporto pubblico da un sistema assistito ad uno industriale sono tra le cause principali. Ma non solo, gli ultimi episodi riferibili all'amministrazione di Roma Capitale, in ordine ad Atac, stanno a testimoniare che le aziende municipalizzate sono ancora molto lontane dall'essere considerate imprese da far gestire con criteri industriali e non politici. A questa situazione di grande difficoltà si sono aggiunti negli anni gli effetti dell'errata impostazione della legge 83/2000 che ha novellato la 146/90, nella istituzione delle "procedure di raffreddamento e conciliazione" (rivelatesi solo uno slittamento temporale che spesso indebolisce, ma contemporaneamente inasprisce le ragioni sindacali di una vertenza) e norme sulla cosiddetta "rarefazione oggettiva" che hanno prodotto la distorsione di proclamazioni di sciopero per "occupare la cassella".

Questa pratica è utilizzata come vera e propria tecnica di amplificazione e di concorrenza da associazioni sindacali fortemente minoritarie sotto il profilo della rappresentatività.

Gli episodi di questa estate nella metropolitana di Roma lo testimoniano, così come se si andassero a censire gli ultimi dieci scioperi "del venerdì" si vedrebbe che i Sindacati maggioritari non sono quasi mai tra i proclamanti.

In questa audizione vorremmo evitare di entrare nella discussione punto per punto

dei singoli provvedimenti proposti, non esimendoci comunque dal dire la nostra sulle questioni di fondo che si propongono.

La prima: ruolo della Commissione di Garanzia.

Appare chiara l'intenzione, come più volte chiesto dal suo Presidente Alesse, che la Commissione da ente terzo, diventi attore protagonista con poteri nella risoluzione delle vertenze. Dissentiamo da questa impostazione. Pensiamo che la Commissione debba rimanere, appunto, di "Garanzia" nel senso più ampio del termine. La Commissione non ha alcun ruolo residuale e notarile, come si legge in alcune premesse dei disegni di legge in questione. Non lo ha mai avuto, anzi. Tramite le sue Delibere e le Provvisorie regolamentazioni la Commissione "legifera", perché sia le une che le altre sono prescrittive e da rispettare pena il sanzionamento. Sempre e solo alla parte sindacale, attesa la debolezza dell'impianto normativo attuale sulle responsabilità delle imprese e delle amministrazioni circa il potere sanzionatorio, laddove provochino o amplifichino le ragioni della protesta. Il mancato rispetto di un contratto o di un accordo, oppure il mancato pagamento delle retribuzioni sono evidentemente motivazioni che inducono o amplificano il conflitto. Lo stesso Presidente Alesse lo dice chiaramente nelle ultime due Relazioni Annuali della Commissione. Non ci sembra di vedere, nei disegni presentati, molta spinta nel senso di un riequilibrio del sistema sanzionatorio della legge 146/90.

La seconda: sbarramenti e referendum preventivi

Come abbiamo già affermato in premessa, noi pensiamo che la legge di applicazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali debba rimanere una legge di temperamento tra diritti costituzionali.

Questo significa che il diritto alla proclamazione di sciopero deve rimanere in capo a tutti i soggetti che la legge abilita oggi. Ciò premesso siamo d'accordo a che si trovi una soluzione che metta in relazione il grado di rappresentatività con le

norme che regolano il diritto costituzionale.

In questo senso il parametro di riferimento a cui ispirarsi non può certo essere il 50% dei lavoratori ma deve essere lo stesso che abilita alla firma dei Ccnl di cui al Testo Unico su rappresentanza e rappresentatività del 10 gennaio 2015 sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria e successive adesioni.

Rispetto all'attuale impianto normativo questo dato deve essere introdotto per far sì che chi è rappresentativo nel settore, tanto da essere tra i soggetti che firmano i Ccnl possa proclamare lo sciopero, fermo restando le norme che lo regolano. Chi non lo è non può farlo nello stesso modo. Una differenziazione sulle norme che regolano la rarefazione oggettiva, per esempio, sarebbe necessaria.

Per quanto riguarda il referendum che, con diverse percentuali, viene proposto in due disegni di legge, siamo molto perplessi. Innanzitutto non si comprende chi lo dovrebbe finanziare e come dovrebbe essere svolto concretamente. Le aziende del trasporto pubblico sono aziende a rete che, per scioperi nazionali, ma anche regionali, vedono la possibilità di far votare tutti gli aventi diritto dopo diversi giorni, atteso che le persone coprono turni anche sulle 24 ore, con seggi volanti che girano i posti di lavoro percorrendo anche centinaia di chilometri. In questo senso il referendum è uno strumento impraticabile concretamente.

Di contro, se le ragioni a sostegno del referendum dovessero prevalere tanto da renderlo pratica prescrittiva, dopo un'azione di legittimazione di questo tipo si pretenderebbero ancora durata massima e servizi minimi? Tutti coloro che citano gli esempi esteri dovrebbero sapere cosa succede in Francia, in Inghilterra e in Germania quando si fermano i trasporti. Quindi o il referendum salta a piè pari tutte le altre norme attuali oppure diventa concretamente un impedimento ad esercitare il diritto allo sciopero che non possiamo convenire.

Oltre ai provvedimenti in discussione se-

gnaliamo che oggi vi è anche la legge di iniziativa popolare promossa dalla FIT Cisl all'esame della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, che ha avuto il suffragio di oltre 80.000 firme certificate.

Essa si basa su quanto dicevamo prima circa la sostanziale irresponsabilità delle aziende in caso di sciopero. Le aziende di trasporto risparmiano carburante e stipendi, ricevono lo stesso i contributi pubblici, incassando in toto le somme degli abbonamenti.

Pagano i lavoratori rimettendoci lo stipendio e pagano i cittadini non potendo usufruire del servizio fuori dalle fasce protette dai servizi minimi. Pagano le città che subiscono una esplosione del congestionamento del traffico che le blocca per ore. Le imprese non pagano mai.

Per questo abbiamo proposto rimborso dell'abbonamento e viaggio gratis nelle fasce di garanzia. Per questo abbiamo chiesto che i contributi di quel giorno vadano al fondo di solidarietà della categoria andando a rimpinguare le esigue casse di un fondo che dovrebbe aiutare nel gestire le mille crisi delle aziende del tpl.

Ritroviamo molto di questa nostra proposta nell'enunciato dell'articolo 4 della proposta n. 2006 del senatore Ichino. Le differenze principali consistono nel fatto che noi abbiamo ipotizzato la fattispecie solo per scioperi a sostegno del rinnovo del Ccnl e non per tutti gli scioperi e che chiediamo che i contributi pubblici vadano al fondo di solidarietà e non che restino nelle casse degli Enti pubblici.

Concludiamo rimanendo disponibili a dettagliare maggiormente in successive comunicazioni quanto affermato sopra.

CISL

Il Segretario Confederale
Maurizio Petriccioli

FIT-CISL

Il Segretario Generale
Giovanni Luciano

NOTA BENE: i disegni di legge 550, 1286 e 2006 sono consultabili sul sito Fitcisl.org, alla sezione *Documentazione > Approfondimenti normativi > Diritto di sciopero*

Elezioni Rsu ed Rsl in Ferrovie dello Stato: ci siamo!

L'appuntamento elettorale era atteso da 11 anni e la Fit-Cisl si è fatta trovare preparata. Gaetano Riccio, Coordinatore nazionale Fit, traccia un vademecum delle votazioni

Dal 24 al 27 novembre in tutti i luoghi di lavoro del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane i ferrovieri voteranno per le elezioni delle Rsu e dei Rls. È la quarta tornata elettorale da quando, nel 1994, i ferrovieri sono stati tra le prime categorie a dotarsi delle Rappresentanze sindacali unitarie. Si è poi votato nel 2000 e, l'ultima volta, nel 2004. Sono infatti passati undici anni dall'ultima elezione e, come Fit Cisl, abbiamo lavorato tanto perché si arrivasse a rinnovare le rappresentanze dei lavoratori tra i ferrovieri.

Il numero dei delegati da eleggere è stato definito in base alla consistenza del mese di settembre di quest'anno, pari a 60.109 ferrovieri, che, ovviamente, è diminuita sensibilmente rispetto a quella del 2004 in cui erano ben 94.806! In quell'occasione i delegati da eleggere sono stati 2.052 con 538 Rls.

In questa tornata i lavoratori saranno chiamati a eleggere 1.295 delegati Rsu e 473 Rls nei 320 collegi in cui sono suddivise le 86 Rsu.

Il confronto con l'azienda, che ha portato all'accordo del 31 luglio e che ha sancito il rinnovo delle rappresentanze, è durato diversi mesi e ha consentito di modificare la proposta iniziale dell'azienda.

In Rete ferroviaria italiana, in particolare, si sono ricreati più collegi relativi alla circolazione, in quanto l'azienda aveva accorpato tutto il settore in un solo collegio. La nostra impostazione è stata quella di prevedere un collegio relativo al nodo com-

prendente anche il personale della "sala" e un collegio al cui interno fossero collocati tutti gli altri impianti del territorio di riferimento. Sempre in Rfi, sono stati definiti collegi specifici per la circolazione nelle regioni Marche, Umbria e Abruzzo, modificando la proposta aziendale che aveva previsto un solo collegio per tutte e tre le realtà.

Abbiamo dovuto tener conto delle tante modifiche e riorganizzazioni fatte dalle diverse società in questi anni e, sempre con riferimento ad Rfi, abbiamo proiettato la struttura della Rsu rispetto alla riorganizzazione che abbiamo concordato nello scorso mese di luglio, che andrà in onda dal prossimo gennaio. Per questo motivo il personale appartenente agli impianti della ex struttura del G.O.T. è stato ripartito tra il collegio di Ingegneria e tecnologie (esercizio) e il collegio della Direzione (uffici), in modo da avere una rappresentanza adeguata nei vari settori all'interno della Rsu della Direzione territoriale produzione.

Ancora di più in Trenitalia, abbiamo dovuto tener presente le recenti riorganizzazioni che, essendosi basate sulle diverse linee di prodotto, hanno determinato una frammentazione del personale suddiviso tra le varie frecce, in particolare quello degli equipaggi e della manutenzione dei rotabili.

Per quanto riguarda gli equipaggi, vi è la novità dell'accorpamento tra il personale di macchina e il personale di bordo che in

passato hanno sempre avuto una propria specifica rappresentanza. È stata una scelta non facile, ma è stata fatta anche in considerazione della frammentazione che è stata operata nella Divisione Passeggeri con le strutture delle frecce. Scelta dettata, in ogni caso, non solo dall'esigenza di avere numeri più consistenti in alcuni territori per la formazione di collegi che avessero una certa rilevanza, ma soprattutto dalla considerazione che i due settori sono ormai accomunati negli impianti equipaggio. La realtà di oggi è che i macchinisti e i capi treno vivono problematiche simili, legate alla logistica, alla sicurezza e a tutte le vicissitudini connesse ai turni di servizio, in particolare dall'introduzione del sistema Ivu. In considerazione di ciò, abbiamo ritenuto opportuno definire una struttura di Rsu che mettesse assieme gli equipaggi.

Per assicurare la presenza dei due settori all'interno delle Rsu, le strutture regionali avranno cura di presentare liste con la presenza dei due profili in numero adeguato. Abbiamo rivisto in aumento anche il numero dei delegati da eleggere proprio per dare adeguata rappresentanza ai due settori e, in molti collegi, il numero dei delegati è superiore a quello previsto dall'accordo generale. Per esempio i delegati da eleggere sono cinque anche in quei collegi in cui, pur mettendo assieme i due settori, non si raggiunge il numero di 200 addetti complessivi.

In ogni caso, nella nostra impostazione, abbiamo voluto prevedere la presenza di

delegati Rsu in tutte le regioni, indipendentemente dalle consistenze numeriche, proprio per salvaguardare il valore della rappresentanza in tutti gli ambiti territoriali, per cui sono stati creati specifici collegi anche nelle Direzioni regionali della Val d'Aosta, del Molise e della Basilicata.

I candidati nelle nostre liste

A questo punto è doveroso da parte mia rivolgere un sentito ringraziamento ai tanti uomini e donne che si candidano nelle liste della Fit-Cisl. Mi ha molto colpito, scorrendo le liste presentate in tutti i collegi, notare che, oltre ai tanti delegati già presenti all'interno dell'organizzazione, ci sono tantissimi giovani che si avvicinano per la prima volta a una competizione elettorale. Si tratta di donne e uomini che si sono messi in gioco, che hanno dato la loro disponibilità a rappresentare i propri colleghi, il proprio lavoro e a esercitare la contrattazione con la controparte aziendale.

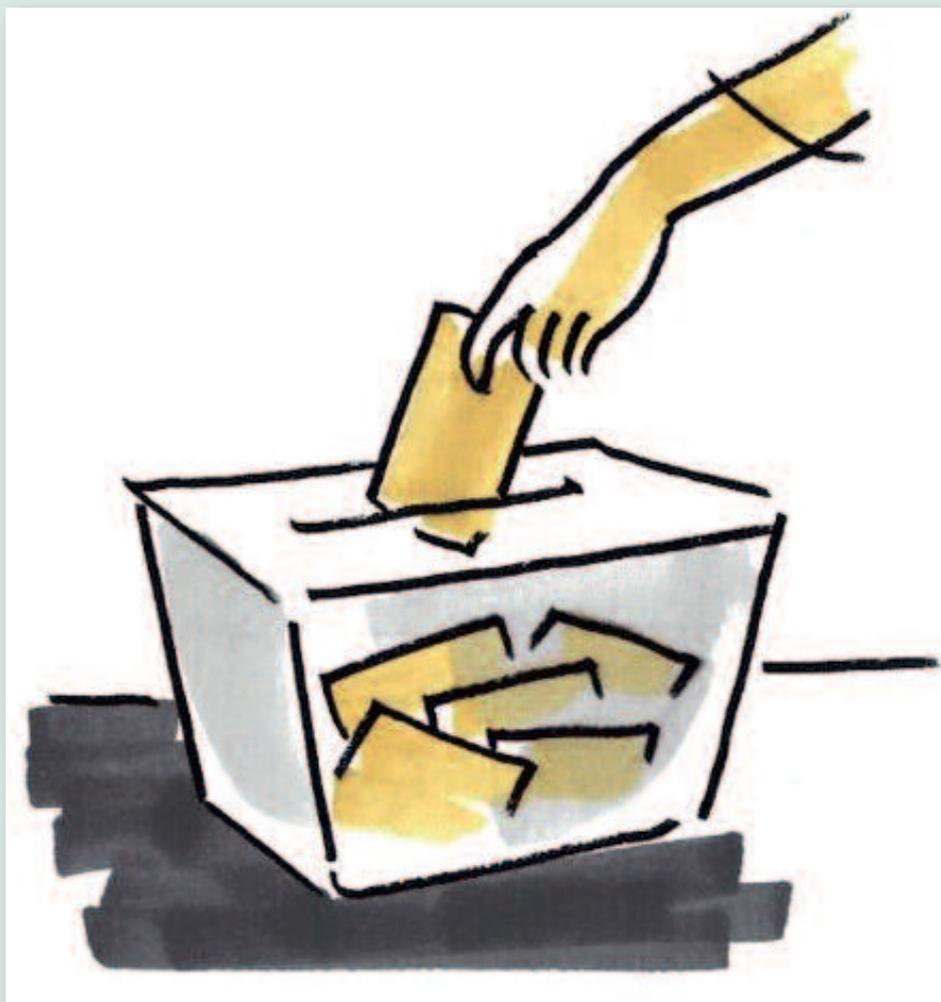
Molti di loro sono stati formati nei numerosi corsi di formazione che la nostra organizzazione ha tenuto e continua a svolgere in tutte le regioni. La formazione è alla base del nostro agire perché con un'azienda che ha staff e dirigenti deputati solo a gestire le relazioni sindacali, occorrono delegati che siano competenti e preparati. La competenza è una dote che non si inventa, viene dalla conoscenza, dalla preparazione e dall'esperienza. Il delegato

sindacale deve avere la giusta competenza tecnica del proprio lavoro e del proprio ciclo produttivo, perché deve godere in-

divergenze tra organizzazioni sindacali, la trattativa viene sospesa per un periodo limitato (cinque giorni) per permettere ai

sindacati 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 che l'accordo si raggiunge solo se è sottoscritto dalla maggioranza dei delegati Rsu, come previsto nella parte terza dell'accordo interconfederale.

Detto ciò, facciamo un grande "in bocca al lupo" alle centinaia di candidati e candidate presenti nelle nostre liste. Con tutti loro condividiamo l'orgoglio di appartenere a una



nanzitutto della stima e del consenso dei propri colleghi che gli danno il voto.

L'insieme di queste caratteristiche, vale a dire competenza tecnica, consenso dei propri colleghi e competenza contrattuale danno ai nostri rappresentanti l'autorevolezza necessaria per essere di riferimento ai tanti lavoratori nostri iscritti e non solo. Tra l'altro il nuovo regolamento di funzionamento delle Rsu, che abbiamo sottoscritto a fine luglio, nel recepire quanto previsto dall'accordo interconfederale sulla Rappresentanza, dà maggiore responsabilità al delegato Rsu. Nella parte, infatti, che regola la certificazione e l'esigibilità degli accordi è detto che in caso di

grande Organizzazione, la Fit-Cisl!

Come diciamo in uno degli slogan che accompagnano i nostri manifesti: "Il futuro non si può leggere. Ma si può scrivere. Insieme. Vota Fit-Cisl".

Buon lavoro a tutti!

Un'occasione formidabile per rilanciare la contrattazione territoriale!

Le elezioni delle Rsu ed Rls in Ferrovie dello Stato Italiano hanno un valore che va oltre l'azienda stessa.

Lo spiega Salvatore Pellecchia, Coordinatore nazionale Fit

È il 27 ottobre 2014 quando il nostro Segretario generale, dopo aver evidenziato in più circostanze la necessità di rinnovare le strutture di base, facendo riferimento agli accordi interconfederali tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria in materia di rappresentanza e rappresentatività siglati a inizio anno, chiede formalmente al Direttore centrale Risorse umane del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane e ai Segretari generali delle altre organizzazioni sindacali presenti in Fsi (Filt, Uilt, Ugl, Fast e Orsa) di «considerare di procedere, con ogni sollecitudine, alla predisposizione unitaria delle procedure per il rinnovo delle Rsu-Rls».

Dalle ultime elezioni delle Rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls) nel gruppo Fsi sono trascorsi circa dieci anni. Nel frattempo l'azienda si è riorganizzata più volte, l'organico si è ridotto di circa 34mila unità e, nel frattempo, il 20 luglio 2012 sono stati rinnovati il contratto collettivo di lavoro di settore (ccnl Mobilità-Attività ferroviarie) e il contratto aziendale di secondo livello (contratto aziendale di gruppo Fsi). «In questo scenario - scriveva Giovanni Luciano - appare ancor più insopportabile continuare a rimandare, sine die, il rinnovo delle elezioni dei delegati Rsu-Rls».

Grazie quindi all'iniziativa della Fit-Cisl, il 31 luglio 2015 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo e il funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie e per l'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 e nei giorni 24, 25, 26 e 27 novembre 2015, le lavoratrici e i lavoratori del gruppo - che nel frattempo sono diventati 60.109 - potranno eleggere le loro rappresentanze: 1.295 Rsu e 473 Rls.

Ma in che contesto si troveranno a operare le nuove Rsu e i nuovi Rls?

Stando ai dati resi disponibili dal gruppo nel "Rapporto di sostenibilità 2014", «l'analisi dei risultati di customer satisfaction sul viaggio nel suo complesso mostra una sostanziale conferma dei giudizi positivi già rilevati nel 2013: +1,4% nella lunga-media percorrenza (Dplh), +0,3% nel regionale (tpl)». Nel contempo il Consiglio di Amministrazione di Ferrovie dello Stato Italiane, ha approvato la Relazione finanziaria semestrale di gruppo al 30 giugno 2015 dalla quale si evince «un risultato netto che segna un incremento del 2,5% (+7 milioni di euro) rispetto al medesimo periodo del 2014, attestandosi a 292 mi-

lioni di euro». In particolare i ricavi operativi «sono aumentati di 31 milioni di euro (+0,7%) e hanno contribuito alla performance del primo semestre 2015 i settori operativi del Trasporto - che vede operare al suo interno principalmente Trenitalia - con Ebitda, Ebit e risultato netto realizzati nel periodo pari rispettivamente a 738, 197 e 87 milioni di euro, e dell'Infrastruttura - con Rete ferroviaria italiana come prima entità operativa - che vede i medesimi margini intermedi e il risultato netto chiudere il primo semestre in positivo a, rispettivamente, 147, 99 e 80 milioni di euro». Una performance di successo se si considerano i risultati ottenuti in rapporto alle condizioni generali del Paese e al contesto di crisi globale degli ultimi anni i cui effetti non sono ancora del tutto sopiti. In sintesi Fsi gode di un buon stato di salute.

Mentre i ricavi del gruppo aumentano, le risorse umane continuano a diminuire (67.191 nel 2012, 64.535 nel 2013, 61.767 nel 2014, 60.109 al 18 settembre 2015) e il tasso di turn over pari al 4,86% è decisamente inadeguato. Nel 2014, a fronte di 2.502 cessazioni, si sono registrate solo 498 nuove assunzioni. Troppo poche se si osserva che circa il 51% del personale del gruppo è collocato in una fascia di età che va dai 51 ai 60 e solo il 5,66% si colloca nella fascia di età che va da 21 a 30 anni.

Nella fascia 31-40 anni si colloca il 18,74% dei dipendenti.

La prima impressione che si ha leggendo simili dati è che negli ultimi anni l'interesse strategico si è focalizzato prevalentemente sulla gestione finanziaria e sulle risorse tecnologiche aziendali.

In materia di relazioni industriali, sebbene nel Rapporto si rappresenta una situazione «improntata al massimo rispetto degli impegni fissati dalla normativa nazionale di riferimento e dai contratti vigenti», da un'analisi delle «ore perse per sciopero» si verifica che, se nel 2013 si sono computate 49.669 ore, nel 2014 le «ore perse» sono più che triplicate attestandosi a 167.439 che il Rapporto liquida e riconduce a «scioperi cosiddetti «politici»».

Sul versante contenzioso del lavoro, riconducibile a ricorsi notificati da dipendenti, ex dipendenti o lavoratori di ditte che svolgono servizi in appalto per le società del gruppo, se da un verso si è ridotta la quantità di vertenze (6.600 vertenze pendenti nel 2013 contro le 5.144 del 2014) dall'altro il valore economico delle vertenze ha subito un incremento da 46.534.000 euro del 2013 a 47.678.000 euro del 2014. Richieste di inquadramento in mansioni superiori, richieste di riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato nei confronti delle società del gruppo per violazione della disciplina vigente in materia di interposizione di manodopera, obbligo solidale e conversione a tempo indeterminato dei contratti di lavoro a termine nel settore marittimo sono le principali tipologie di contenzioso rilevate.

Evidentemente l'accentramento decisionale che c'è stato negli anni ha sottratto al territorio spazi di negoziazione e contrattazione accentuando i conflitti e la verticalità. Probabilmente è arrivato il momento di valorizzare le competenze e la contrattazione territoriale attraverso l'assegnazione di obiettivi e il riconoscimento di quella autonomia decisionale necessaria a far acquisire all'azienda una maggiore competitività.

E quale sarà il protocollo di relazioni industriali a cui dovranno attenersi le Rsu?

A differenza di altri contratti collettivi nazionali di lavoro, il contratto aziendale del gruppo Fsi stabilisce in maniera chiara e inequivocabile quali sono le competenze delle Rsu che, in ogni caso, svilupperanno la loro azione sindacale «congiuntamente» alle strutture sindacali territoriali (prevalentemente Segreterie regionali).

Il sistema delle relazioni industriali nell'ambito del gruppo si articola in due fasi distinte, quella della informazione e quella della contrattazione, e le controparti aziendali saranno prevalentemente i responsabili delle Unità produttive territoriali aziendali e, in alcuni casi, i responsabili delle Unità produttive con giurisdizione di carattere nazionale, nel qual caso il percorso negoziale si svilupperà congiuntamente con le strutture sindacali nazionali.

La fase della informazione per le Unità produttive si svolge su: obiettivi di produzione e di produttività; evoluzione della composizione occupazionale e dati analitici sulla consistenza del personale articolati per livello e figura professionale; dati analitici sugli orari di fatto, articolati per settore di attività e impianto; azioni dirette a garantire la qualità dell'ambiente, la sicurezza del lavoro; modifica della microstruttura organizzativa.

Per quanto attiene alla fase della contrattazione, le materie oggetto di accordo sono: articolazione dei regimi di orario contrattuale, organizzazione del lavoro e relative variazioni; effetti occupazionali in relazione ai volumi di produzione, innovazioni tecnologiche e variazioni organizzative e produttive e via elencando; attuazione delle articolazioni e delle flessibilità in materia di orario di lavoro; articolazione del premio di risultato in coerenza con gli specifici accordi nazionali.

Anche le procedure negoziali sono chiarissime: entro cinque giorni dalla richiesta avanzata da una delle parti stipulanti il

presente contratto, si dovrà procedere alla individuazione della data di apertura del confronto; l'avvio della contrattazione avverrà entro e non oltre i successivi 5 giorni; la procedura negoziale dovrà concludersi entro il termine di 20 giorni dalla sua attivazione ai sensi delle previsioni contrattuali.

In caso di mancato avvio del confronto, ovvero di successivo esito negativo del medesimo, il termine di 20 giorni assorbe quello previsto a tali fini dall'accordo del 18 aprile 2001 in materia di procedure di raffreddamento e conciliazione delle controversie collettive di cui all'art. 2, comma 2 della legge 146/90 come modificata dalla legge 83/2000, che, pertanto, si intendono così espletate.

Le elezioni delle Rsu/Rls sono una grande opportunità da sfruttare appieno per rilanciare la contrattazione territoriale!

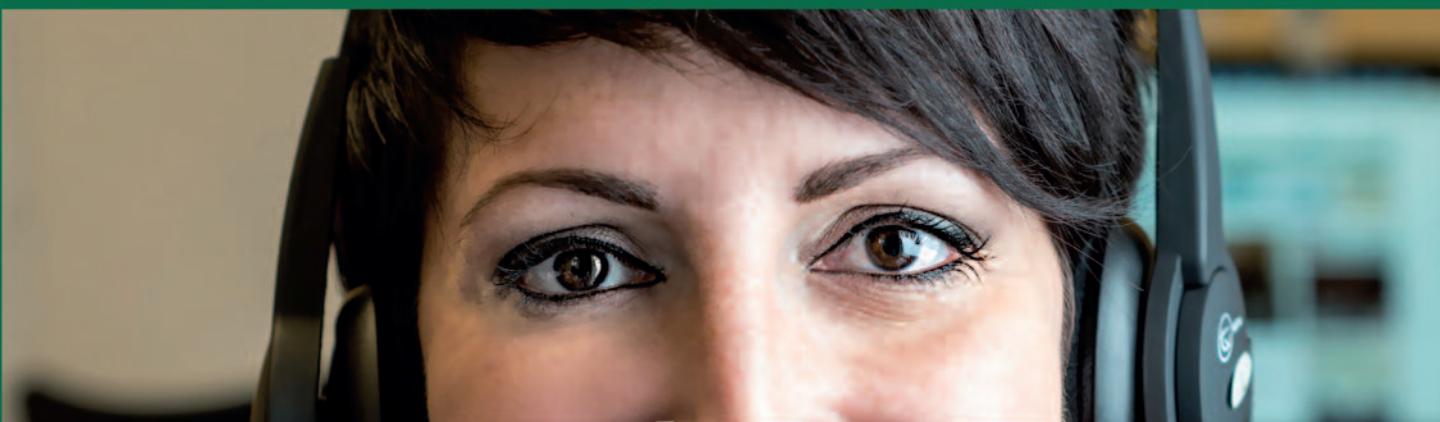
Le possibilità di definire a livello centrale nuovi processi organizzativi per favorire un incremento della competitività delle società del gruppo sono state, negli ultimi anni, ampiamente esplorate e, spesso, anche realizzate. Rimangono però una serie di opportunità che difficilmente potranno essere intercettate dal livello centrale delle società del gruppo. Solo restituendo un significativo margine di autonomia decisionale e negoziale ai livelli aziendali territoriali si potranno cogliere le opportunità per incrementare i livelli di competitività e migliorare le condizioni di lavoro.

Il futuro non è ancora passato. C'è ancora da fare e da costruire e le Rsu/Rls della Fit-Cisl che saranno elette il 24, 25, 26 e 27 novembre 2015 potranno fare e potranno costruire!

IL FUTURO



NON SI PUÒ LEGGERE,



MA SI PUÒ SCRIVERE.



INSIEME.

24 - 25 - 26 - 27 NOVEMBRE 2015
ALLE ELEZIONI RSU - RLS SCEGLI

 **FIT-CISL**
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

UN VOTO CHE È UN IMPEGNO RECIPROCO

Lettera agli elettori

Gentile Collega,

dal 24 al 27 novembre si vota per il rinnovo delle Rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) e per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls) del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, un passaggio importante in un momento storico molto complesso per la nostra azienda.

Come FIT-CISL abbiamo insistito tanto perché i ferrovieri tornassero al voto per scegliere i propri rappresentanti.

La nostra organizzazione è da sempre in prima fila per mantenere l'unicità del Gruppo FSI ed è contraria allo "spezzatino" ferroviario, attraverso cui si metterebbero sul "mercato" le parti pregiate del trasporto ferroviario (l'alta velocità), scaricando il trasporto viaggiatori a media-lunga percorrenza, il trasporto regionale e quello delle merci sulle spalle della collettività.

Con il rinnovo delle Rsu, vogliamo batterci innanzitutto per dare il giusto ruolo alla contrattazione territoriale e perché, conseguentemente, i diritti di ogni singolo ferroviere si affermino insieme a quelli degli altri, convinti che le tutele individuali si rafforzino se sostenute da un'azione che punta a traguardi di interesse e bene comune.

Vogliamo far emergere il significato più alto e vero di un appuntamento elettorale che non può ridursi solo, come ritengono alcuni, a una competizione fra sigle sindacali fine a se stessa.

Rinnovando le Rsu, confermiamo il senso e il valore del ruolo sindacale nei luoghi di lavoro, rafforzando una presenza vicina alle lavoratrici e ai lavoratori per risolvere i problemi in maniera concreta e costruttiva.

Le centinaia di candidate e candidati delle liste della FIT-CISL sono persone oneste, competenti e con una significativa esperienza professionale che, in un momento così complesso come quello che stiamo attraversando, hanno deciso di "chiamarsi dentro" e di rendersi disponibili a impegnare una parte del loro tempo per svolgere compiti di rappresentanza, confronto e contrattazione.

Essi sono disposti, altresì, a mettersi al servizio di tutti i ferrovieri per essere al loro fianco, giorno per giorno, nei luoghi di lavoro, per rafforzare la tutela sindacale e vigilare affinché le società del Gruppo pratichino politiche del personale trasparenti e rispettino i diritti contrattuali di ciascuna lavoratrice e di ciascun lavoratore.

Con questo spirito Ti chiediamo di sostenere i nostri candidati, che ringraziamo di cuore per la loro disponibilità, per l'impegno in prima persona. Candidati che vogliono "guardarti negli occhi", affinché una volta eletti siano una preziosa risorsa per accrescere la qualità e l'efficacia delle relazioni sindacali, e che vogliono "tenere gli occhi aperti insieme a te" per la tutela dei ferrovieri appartenenti al Gruppo FSI in vista delle prossime sfide che ci aspettano.

Dal 24 al 27 novembre 2015 ti invitiamo a votare, e far votare dai colleghi che conosci, la lista della FIT-CISL ed esprimere la tua preferenza per un componente della lista della FIT-CISL.

La tua scelta sarà decisiva, perché contribuirà a individuare la persona che ti rappresenterà per i prossimi tre anni.

Il futuro non si può leggere, ma si può scrivere. Insieme!

Grazie per l'appoggio che ci vorrai dare.

La Segreteria Nazionale

Rfi e la proposta per il settore Circolazione

Come ampiamente preannunciato nell'incontro del 7 settembre, Rete ferroviaria italiana ha presentato il progetto di riorganizzazione per il settore Circolazione. In sostanza si è trattato di una riproposizione con alcune modifiche del vecchio disegno.

Non cambia, purtroppo, la filosofia di fondo: si tratta di un progetto per recuperare delle posizioni da quadro, senza una chiara prospettiva per il futuro. Ribadiamo che condividiamo il fatto che il lavoro del personale del settore Circolazione è cambiato, ma non siamo d'accordo con l'impostazione e le azioni contenute nel progetto di riorganizzazione di Rfi. Ripetiamo che sarebbe quanto mai opportuno fare un'analisi approfondita di come è cambiato, dove sta andando tale strategico settore e quali azioni servono per accompagnare il percorso. Solamente dopo questa disanima si potrebbe costruire una proposta concreta di riorganizzazione.

Volendo dare una idea più compiuta del progetto societario, di seguito, ne sintetizziamo i contenuti principali. Le realtà prese in esame sono tre, il Reparto controllo produzione (Cp), i Reparti territoriali movimento (Rtm) e le stazioni.

Il Reparto Cp è posto a livello di Direzione territoriale produzione (Dtp), da cui discende il Controllo produzione circolazione (Cpc), che in sostanza è la Sala di regolazione della circolazione. Tale Reparto rappresenta la riunificazione della famiglia Movimento; in esso vi è il presidio della Circolazione. Sottolineiamo il fatto che tale proposta, di riunificazione della famiglia Movimento è riconducibile in particolare alla Fit-Cisl e nasce da tutta una

serie di considerazioni, quali in primis, la specificità di tale settore. Alla luce dei contenuti dell'accordo dell'8 luglio 2015, in cui la Società è stata irremovibile nel non voler prevedere il Reparto Cp nelle Dtp di Ancona e Trieste, sarà compito della trattativa territoriale declinare in maniera funzionale le previsioni contenute in tale accordo. Sostanzialmente Rfi propone di drenare attività dalle Sale operative al Reparto Cp, riducendo di conseguenza alcune figure e ipotizzando l'inquadramento dei Dirigenti centrali nel livello B.

Su ciò, fermo restando la nostra contrarietà ad avallare ipotesi di declassamento, abbiamo evidenziato che il progetto risente di una carenza di merito, con molti lati oscuri da un punto di vista organizzativo. Inoltre su questioni tipo formazione, sicurezza, logistica mancano risposte; non si denota una precisa volontà di affrontare tali problematiche, che purtroppo sono destinate ad aumentare di intensità.

Spostandoci nelle Unità territoriali (Ut), al posto degli attuali Reparti territoriali movimento vengono ipotizzate le Unità circolazione (Uc) nel numero di una per ogni Ut. All'interno di ogni Uc vengono previste due figure: il Responsabile di livello Q1 e uno Specialista di livello Q2. Anche in questo caso non vi è modo di entrare nel merito (le attività), per poter dare una struttura funzionale e pensiamo che, tenendo conto di tutta una serie di elementi tecnologici, strutturali e geografici, solamente la trattativa territoriale potrà farlo in maniera puntuale. Inoltre il numero delle Uc proposto è insufficiente e questa nostra considerazione nasce da dall'analisi di tutta una serie di elementi concreti e ri-

fuggendo penalizzanti percorsi omologativi.

Infine, per quanto attiene alle stazioni, la società prevede che in una prima fase solamente 26 saranno di livello Q2. Questa proposta nasce dalla considerazione che il lavoro del personale della Circolazione è cambiato, sono state tolte le funzioni di coordinamento; l'introduzione della tecnologia ha semplificato la vita e quindi Rfi ritiene che, a regime, non vi devono essere stazioni di livello Q2.

Premettiamo che al primo gennaio 2015 le stazioni di livello Q2 erano 150 su 517 presenziate e che tale numero si ridurrà ulteriormente in funzione dell'implementazione tecnologica prevista nell'arco di piano industriale. In termini economico-industriali ne vale veramente la pena? Ma il momento che sta vivendo il gruppo Ferrovie dello Stato Italiane e di conseguenza Rfi, non indurrebbe a focalizzarsi su altri temi? Questo a livello macro, ma nello specifico ribadiamo il fatto che alcuni elementi portati a supporto dalla società sono facilmente confutabili come, a titolo di esempio, la scomparsa di qualunque attività di coordinamento nelle stazioni.

Come Fit-Cisl riteniamo che la proposta di riorganizzazione sia carente di una reale prospettiva di sviluppo, penalizzante nei confronti del personale e mancante di risposte a temi quali la sicurezza, la formazione e la logistica.

Il vero impegno di Fsi per il trasporto regionale

Sono sempre più evidenti l'attenzione e l'impegno che da tempo il gruppo Ferrovie dello Stato Italiane sta rivolgendo al trasporto regionale.

La conferma di questa volontà è rappresentata dal recente bando di gara, del valore complessivo di 4,5 miliardi di euro, per l'acquisto di 500 nuovi treni (300 elettrici ad alta capacità, 150 elettrotreni, 50 a trazione diesel) da impiegare appunto per il trasporto dei pendolari che andranno ad aggiungersi ai 200, previsti dall'attuale piano industriale, e che sono quasi tutti già in circolazione o in fase di consegna.

Siamo di fronte a un concreto cambio di strategia aziendale che per molti anni è stata concentrata esclusivamente sull'alta velocità, mostrando totale disinteresse del servizio regionale e delle merci, tanto da ridurre le condizioni in questi due ambiti a pessimi livelli. Basti pensare che, escludendo i mezzi acquistati di recente, la media dell'anzianità dei rimanenti convogli è di oltre 25 anni, con rotabili che superano anche i 50, condizione che si riflette sulla qualità del servizio di cui le cronache riportano quotidianamente le inefficienze.

Cambiamenti avvenuti in ambito di governance aziendale. Il nuovo responsabile di divisione ha rivoluzionato l'impostazione dell'organizzazione sia in ambito produzione che manutenzione in maniera più razionale e più in linea con caratteristiche ed esigenze delle diverse realtà regionali.

Nella recente riunione che si è tenuta sulla manutenzione abbiamo potuto constatare come ci siano reali intenzioni di proseguire

su un percorso di valorizzazione delle attività eseguite all'interno e di graduale riduzione delle lavorazioni in appalto.

Per quanto riguarda gli investimenti, sono confermati i 160 ml di euro previsti nel piano industriale che interesserà la quasi totalità degli impianti del reticolo manutentivo con lo scopo di potenziare le officine e predisporle ad accogliere nuove lavorazioni. L'unica eccezione riguarda la Liguria in cui è in fase di valutazione la realizzazione del precedente progetto, del valore di 45,8 ml di euro, che definiva il masterplan regionale con impianto-madre a Savona e Pmc/platee a Genova e La Spezia.

Nell'ambito del reticolo degli impianti, le precedenti annunciate e contestate intenzioni di chiusura di sette officine sono state parzialmente modificate, prevedendo solo per alcune la trasformazione in presidi in cui opererebbe una squadra dimensionata in base alle esigenze di manutenzione corrente da svolgere. Su quest'aspetto c'è la necessità di uno specifico approfondimento, perché sono troppo vaghe le informazioni sulle caratteristiche dei presidi, sia rispetto alla linea di comando che alla struttura organizzativa e alle attività assegnate.

Inoltre non è assolutamente condivisibile un progetto che continua a prevedere chiusura d'impianti lasciando alcuni territori senza presenziamento manutentivo.

Possiamo definire positiva la situazione della consistenza del personale: gli addetti diretti di produzione aumentano a settembre di 28 unità rispetto allo scorso mese di gennaio; entro fine anno ci saranno altre

quattro assunzioni e altre 12 per gennaio 2016.

Il piano di internalizzazioni nel corso del 2016 vedrà un recupero di lavorazioni del 5% da affidare al personale Fsi. In particolare c'è la volontà di intervenire nell'ambito della climatizzazione che nei passati mesi estivi ha rappresentato una grave criticità, tanto che il disagio provocato ai viaggiatori non solo ha annullato tutti i risultati positivi fino a quel momento raggiunti ma ha contribuito a peggiorare il consueto giudizio negativo di inefficienza rivolto all'azienda per la vetustà e l'inadeguatezza dei mezzi in servizio.

Il prossimo anno saranno quindi internalizzate negli impianti di Roma Smistamento e di Ancona le attività di pre-estiva e della climatizzazione sui Taf e sulle locomotive E464.

Nell'ottica di migliorare la disponibilità dei mezzi e di realizzare ulteriori internalizzazioni negli impianti di Firenze e Roma, dove sono state effettuate il maggior numero di assunzioni, inizierà il confronto con le strutture territoriali per definire articolazioni dell'orario più aderenti alle mutate necessità manutentive.

Con moderato ottimismo riteniamo che, finalmente, si stia intraprendendo la giusta direzione tanto evocata dal sindacato di affidare la cura del materiale rotabile alla indiscussa professionalità dei ferrovieri di cui hanno dato sempre prova. L'auspicio è che, contrariamente a quanto accaduto nel recente passato, non ci siano ripensamenti o che si introducano pretestuosi ostacoli per giustificare l'intervento di soggetti esterni.

Anas: tavola rotonda promossa da Fit e Filca per l'urgenza della manutenzione delle strade

Il Segretario generale di Fit Luciano: «Innescare ciclo virtuoso di investimenti e occupazione». La Segretaria generale di Cisl Furlan: «I dipendenti partecipino alle scelte dell'azienda»

Si è svolta a Roma il 22 settembre, alla presenza di una nutrita e importante platea di ascoltatori, la tavola rotonda organizzata da Fit-Cisl e Filca-Cisl per richiamare l'attenzione delle istituzioni sul fondamentale tema della manutenzione stradale e sul ruolo strategico di Anas per il Paese.

L'incontro è stato introdotto dai saluti di Enzo Pelle, Segretario nazionale di Filca-Cisl e si è aperto con la relazione di Rosario Fuoco, Coordinatore nazionale Fit-Cisl per l'Anas. Subito dopo ha avuto luogo il dibattito, che è stato moderato da Alessandro Arona del Sole 24 Ore e al quale hanno partecipato il Segretario generale della Fit-Cisl Giovanni Luciano, il Segretario nazionale di Filca-Cisl Franco Turri, il Presidente di Anas Gianni Vittorio Armani, il Vicepresidente di Ance Edoardo Bianchi. Le conclusioni della giornata sono state affidate alla Segretaria generale della Cisl Annamaria Furlan.

Nel suo intervento di apertura, Rosario Fuoco ha tracciato le linee fondamentali del dibattito attualmente in corso nel Paese in tema di manutenzione delle infrastrutture stradali, cogliendo inoltre l'occasione dell'importante platea per rilanciare il ruolo di Anas a servizio della collettività, in un momento delicato e strategico come quello che la storica società sta attraversando tra la prospettiva del-



l'uscita della stessa dal perimetro della Pubblica Amministrazione ed il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del proprio personale.

Partendo dal presupposto che la strada è un patrimonio collettivo e che, come tale, va gestito e valorizzato attraverso interventi che ne garantiscano la piena funzionalità, Rosario Fuoco ha concentrato il proprio intervento su quattro proposte.

La prima, di carattere più generale, si è sviluppata nella assoluta necessità di un piano straordinario per la manutenzione

della rete stradale del Paese dopo anni di mancati interventi che stanno compromettendo il patrimonio infrastrutturale dei diversi enti proprietari delle strade. In questo senso, quale utile strumento di conoscenza e gestione del patrimonio stradale, è stata proposta la creazione di una banca dati nazionale delle strade.

Le restanti tre proposte, più indirizzate ad Anas e alle grandi potenzialità della società, si sono concentrate sull'ipotesi di poter reinternalizzare alcune delle attività "core" della manutenzione, oggi oggetto

di appalti, attraverso una nuova stagione di investimento sul capitale umano dell'azienda che potrebbe generare circa mille nuovi posti di lavoro nel prossimo futuro.

Le strade da percorrere per raggiungere questi obiettivi specifici, secondo Fuoco, sono sostanzialmente due, alternative una all'altra e che dipendono da quanto sarà previsto nella prossima Legge di Stabilità: la prima, con la fuoriuscita di Anas dal perimetro della Pubblica Amministrazione e il conseguente superamento del dpr 1126/81 con il relativo sblocco delle assunzioni; la seconda, se l'azienda dovesse rimanere nel perimetro della P.A., attraverso le deroghe al blocco delle assunzioni già intervenute per Vigili del Fuoco, Polizia Stradale e Protezione Civile, in quanto istituzioni che svolgono sicurezza stradale.

È stato poi illustrato il contributo che Anas può dare al Paese, in questa fase di riforme, attraverso la nuova legge sugli appalti pubblici, prevedendo l'abolizione della figura del general contractor e l'internalizzazione della funzione di direzione lavori.

Nel corso della sua relazione, Rosario Fuoco non ha voluto mancare di scuotere la platea con una proposta molto forte che parte dall'analisi delle criticità dei risultati effettivi del "federalismo stradale" innescato dalla legge Bassanini e dal processo di riforma dell'ordinamento istituzionale in corso, con la futura abolizione delle Pro-



vince. Proposta che prevede di assegnare ad Anas il ruolo di unico gestore nazionale della rete stradale statale e provinciale mettendo a servizio dell'intera collettività la professionalità e il know how della società.

In questo modo, ha ricordato il Coordinatore nazionale, si realizzerebbe una notevole operazione di semplificazione gestionale, riconducendo a uno solo gli oltre cento soggetti gestori provinciali, specializzando le funzioni, sviluppando inenunciabili economie di scala anche attraverso la nascita, in questa maniera, di un'unica stazione appaltante in Italia per la gestione della viabilità non a pedaggio.

I temi proposti da Fuoco, oltre a quelli emersi spontaneamente nel corso della tavola rotonda, hanno impegnato gli interventi degli autorevoli protagonisti del dibattito.

Il Presidente di Anas Gianni Vittorio Armani ha voluto portare il proprio contributo all'incontro attraverso una relazione che ha costituito la base per la discussione attorno al futuro dell'azienda, riconoscendo alla manutenzione il ruolo di priorità strategica per la società nel processo, attualmente in corso, di ricostruzione della società quale soggetto industriale di fondamentale importanza per il Paese, con i suoi 25.000 chilometri di strade e i 1.300 chilometri di autostrade in gestione.

Armani ha ricordato l'evoluzione storica dell'azienda nel suo percorso da ente pubblico a società per azioni evidenziando i limiti, tuttora presenti, alla piena operatività della stessa. Limiti di natura normativa, di impossibilità effettiva di programmazione, di eccessiva dipendenza dai meccanismi di finanza pubblica e dalle relative risorse, oltre a quelli noti legati alle assunzioni.





Diventa quindi necessario, per lo sviluppo e il ruolo stesso di Anas, uscire da questa situazione di ridotta operatività in modo da favorirne l'evoluzione in un moderno soggetto industriale che possa guardare al futuro, con attenzione ai grandi temi della manutenzione della rete e al completamento degli itinerari esistenti.

In attesa di decisioni di natura normativa che rafforzino il processo di rinnovamento in atto, Anas sta già programmando i propri interventi per il periodo 2015/2019, con la previsione di 20 miliardi di euro di investimenti, di cui il 50% nel Mezzogiorno e, più in generale, con l'attenzione alla manutenzione, anche impiantistica, quale parte integrante del processo progettuale. In quel lasso di tempo, infatti, l'azienda investirà circa 200 milioni di euro per l'incremento della dotazione tecnologica degli impianti.

Armani ha raccolto, infine, nel suo inter-

vento le sfide poste da Rosario Fuoco nella sua relazione di apertura, riconoscendo l'efficacia della gestione diretta e l'opportunità di reinternazionalizzazione di alcune attività operative con le relative ricadute occupazionali, chiedendo però al sindacato di collaborare alla definizione entro il 2015 del nuovo ccnl.

Il Presidente di Anas ha poi aperto alla possibilità di un rafforzamento del ruolo dell'azienda nel Paese dichiarandosi pronto, se necessario, all'assunzione di responsabilità rispetto al resto della rete stradale.

Il tema di un rinnovato ruolo nazionale della società e la negativa esperienza del processo di decentramento stradale operato dalla legge Bassa-

nini sono stati ripresi, nel suo intervento, dal Vicepresidente di Ance Edoardo Bianchi, che ha ricordato come Anas e Ferrovie dello Stato hanno rappresentato due eccellenze nazionali prima nella difficile fase della ricostruzione post bellica e, successivamente, come volani per lo sviluppo del Paese.

Bianchi ha valutato positivamente, quindi, la direttrice di sviluppo dell'azienda che pone al centro della propria attività futura la manutenzione della rete, condividendo la politica industriale e auspicando l'uscita della stessa dalla Pubblica Amministrazione, in modo da poter effettivamente iniziare a programmare una nuova stagione di investimenti.

Valutazione positiva, infine, per l'emanazione del nuovo prezzario nazionale Anas, utile misura di semplificazione per il lavoro delle imprese.

Anche Giovanni Luciano, Segretario generale della Fit-Cisl ha voluto sottolineare l'importanza della scelta dell'azienda di privilegiare la manutenzione, invocando l'adozione di un piano straordinario nazionale che consenta di riportare la rete stradale non a pedaggio a livelli di percorribilità e di sicurezza normali.

Luciano ha anche ricordato che fondamentale in questo dibattito è comunque la questione dei finanziamenti relativi, altrimenti vi è il rischio che persino le più buone intenzioni e idee manageriali rimangano sulla carta. Per questo è auspicabile che, già nella legge di Stabilità, siano previsti i meccanismi di finanziamento ipotizzati da Armani, in modo da poter innescare da subito il ciclo virtuoso degli investimenti e dell'occupazione.

In ogni caso la posizione della Fit, ha precisato il Segretario generale, è quella di sostegno al modello di Anas quale azienda pubblica, ma in grado di saper stare sul mercato e, in questo senso, vi è la disponibilità a discutere del rinnovo del ccnl, funzionale a un progetto industriale condiviso, in un quadro normativo aggiornato che preveda il superamento del decreto dpr 1126/81 e del conseguente sistema di



responsabilità del personale dell'azienda.

Franco Turri, Segretario nazionale Filca, nel ricordare il rapporto positivo della sua categoria con Anas, che in diverse occasioni si è concretizzato nella stipula di protocolli per la gestione dei cantieri, con particolare attenzione alla sicurezza dei lavoratori, ha voluto sottolineare la necessità di superare l'attuale fase di emergenza nella progettazione e negli interventi, concordando sull'esigenza della creazione di una banca dati nazionale che consenta, in modo trasparente e accessibile per gli operatori, la conoscenza delle caratteristiche delle infrastrutture e del territorio.

Un altro dei temi centrali della tavola rotonda, ripreso nei diversi interventi, è stato quello relativo al grande contenzioso sui lavori che appesantisce Anas e che comunque rappresenta una criticità per l'intero settore. Su questo tema Ance, attraverso il suo Vicepresidente Bianchi, ha proposto, oltre che l'introduzione di meccanismi di rating anche per le stazioni appaltanti, di usare maggiormente lo strumento dell'accordo bonario che possa contribuire a ridurre, per il futuro, i motivi di contenzioso.

Franco Turri di Filca ha rilevato, invece, come sia fondamentale per la riduzione della litigiosità tra stazione appaltante e imprese porre l'attenzione ai tre elementi del sistema: i meccanismi di affidamento, la qualificazione delle imprese stesse e il controllo di quanto viene effettivamente da loro realizzato per arrivare quindi a un meccanismo di rating complessivo degli operatori.

Sollecitato dal dibattito, il Presidente di Anas ha spiegato che una delle chiavi, per quanto riguarda la società per poter ridurre in futuro il contenzioso è anche quella di rafforzare la qualità della progettazione delle opere attraverso un processo di reinternalizzazione di questa fondamentale funzione aziendale e che occorre superare quella che Armani stesso ha definito la "chimera del general contractor": lillusione, rimasta tale, di un sistema

che non avrebbe prodotto litigiosità. Per il resto, nel convenire sul fatto che il contenzioso rappresenta semplicemente la febbre del sistema, ma che la malattia è da ricercarsi nelle cause che lo generano, Armani ha affermato che occorre riportare il rapporto tra stazione appaltante e fornitori su un piano di normalità.

Per quanto riguarda, poi, lo sblocco delle situazioni pregresse, che ammontano a circa 13 miliardi di euro, occorre mettere attorno a un tavolo i diversi soggetti interessati e definire congiuntamente le questioni sospese, in modo da far emergere quella parte di contenzioso normale ed effettivamente fondato che è giusto che venga rapidamente risolto, per non sottrarre risorse al contesto economico generale.

Le conclusioni dell'importante giornata di dibattito sono state tratte dalla Segretaria generale della Cisl Annamaria Furlan, che ha posto l'accento sia sulla positività nel merito delle questioni affrontate dai protagonisti della tavola rotonda che rispetto al metodo, che ha visto lavorare assieme due importanti categorie della Cisl su un tema così rilevante.

La riflessione di Furlan ha tracciato un parallelo tra le situazione generale del Paese

e lo stato di manutenzione delle sue infrastrutture stradali, ricordando come non basti realizzare investimenti materiali o immateriali importanti, se poi non si dedica attenzione e risorse alla loro manutenzione e ammodernamento.

Allo stesso modo, la crisi della nostra società e del nostro Paese è oggi aggravata dalla lentezza nel reagire e nel far ripartire l'economia; anche Anas, quindi, come altre importanti realtà pubbliche, è imbrigliata e rallentata nel suo agire da un contesto normativo e burocratico che non aiuta. Per questo è necessario pensare a una nuova azienda per l'Italia, in grado di programmare il proprio futuro, che contribuisca a recuperare il contesto di frammentazione e divisione che il decentramento stradale ha generato, aumentando le differenze e le disparità tra i territori.

In questo contesto di innovazione e ridisegno del settore, la Cisl sostiene l'idea di una nuova Anas, aperta alla partecipazione dei dipendenti nelle scelte gestionali e negli organismi societari, che sappia rivestire il ruolo di unica stazione appaltante per il settore della viabilità quale fondamentale fattore di semplificazione, trasparenza e controllo.



Trasporto aereo

Alitalia: una storia che continua

Emiliano Fiorentino, Coordinatore nazionale Fit, spiega quanto è accaduto e quanto sta succedendo nella compagnia

L'Alitalia... una signora di 69 anni che non riesce a staccarsi dal palcoscenico, nel bene e nel male ama essere sempre al centro dell'attenzione.

Il 16 settembre del 1946 viene stipulato l'atto di nascita di Alitalia e il 5 maggio del 1947 si alza in volo dall'aeroporto dell'Urbe di Roma il primo aereo con destinazione Catania.

Da quella data, e fino agli inizi degli anni '70 - o meglio fino a quando il trasporto aereo era legato a un regime di monopolio con regole certe, "Regulation" - tutto andava per il verso giusto, poi vennero cambiate le regole del gioco e si passò così alla concorrenza più sfrenata, priva di ogni regola, o "Deregulation".

Così negli anni '80, mentre negli Stati Uniti si vedeva fallire la più grande compagnia aerea del mondo, la Pan Am, e quando in tutta Europa stati e compagnie di bandiera preparano piani industriali e leggi per avviare la privatizzazione e far crescere le aziende attraverso alleanze, l'Italia resta indietro. Alitalia rimane nelle mani del Tesoro che ne controlla il 100%; non si voleva rinunciare ai soldi pubblici: purtroppo di Alitalia si è sempre preferito farne un uso politico ed elettorale anziché imprenditoriale.

Passando da un amministratore delegato



all'altro, ognuno preoccupato più per i propri interessi che per quelli della compagnia, si è arrivati al 28 agosto del 2008, quando la proprietà ne ufficializza l'amministrazione controllata e nomina il commissario: il Professore Augusto Fantozzi.

Da qui in poi, anche se la storia è più recente e quindi ancora fresca nelle menti degli addetti ai lavori, è doveroso ricordare quanto è stato fatto dalla Cisl e dalla Fit per preservare questo patrimonio nazionale. Ad esempio c'era chi, durante quei giorni di intense trattative, non vedeva altra soluzione se non quella di consegnarla nelle mani dei francesi, della allora grande Air France: la Cisl e la Fit pur consapevoli delle tante difficoltà, hanno

creduto nel rilancio Italiano del vettore, tutti i grandi paesi europei hanno una compagnia aerea di riferimento, il trasporto è fondamentale per lo sviluppo del paese e così si inizia a valutare l'ipotesi di tenere la compagnia di bandiera tutta italiana. Con grande senso di responsabilità la Cisl ha letteralmente trainato tutte le altre organizzazioni sindacali verso questa soluzione.

Oggi, guardando cosa sta accadendo in Francia e ai lavoratori di Air France, credo possiamo ritenerci soddisfatti di quanto fatto dalla nostra organizzazione.

Una volta in mani Italiane, e nello specifico dei cosiddetti "capitani coraggiosi", cor-

data di imprenditori messa in piedi dall'allora Governo Berlusconi, con alla guida l'ingegnere Rocco Sabelli, decolla la nuova Alitalia Cai, con non pochi sacrifici per i lavoratori. Purtroppo si è pensato troppo a come tagliare i costi e poco a come fare ricavi; questo ci ha portato, dopo solo cinque anni dal suo avvio, a dover gestire un'altra delicatissima situazione, quella del rilancio del vettore attraverso un partner intercontinentale: la trattativa Alitalia-Ethiad.

Anche in questa occasione la nostra organizzazione è scesa in campo da protagonista, arrivando a sottoscrivere l'accordo che ha permesso l'acquisizione del 49% della compagnia da parte del vettore emiratino. Al centro, per il rilancio di Alitalia, la Fit ha sempre messo il lavoro e i lavoratori, in particolare quelli che purtroppo nella gestione di queste delicate vertenze hanno perso il posto di lavoro, facendo accordi che hanno garantito importanti interventi economici a loro sostegno e, contestualmente, impegnando l'azienda a recuperare risorse dai bacini di cassa integrazione straordinaria e mobilità.

Quello che ci fa più male è vedere che, mentre noi giornalmente ricerchiamo soluzioni per il personale che è ancora fuori dal ciclo produttivo, coinvolgendo fondi di sostegno al reddito, Regioni con piani ad hoc e quant'altro, ci sono sentenze che condannano ex amministratori delegati a qualche anno di reclusione e alla restituzione di somme di denaro che garantirebbero una vita dignitosa per qualche anno a centinaia di lavoratori ex Alitalia. Queste sono le cose che il sindacato non può accettare: il risultato di gestioni scellerate da parte di qualcuno non può essere pagato con il sacrificio di tanti lavoratori che perdono il loro posto di lavoro.

Ora la Signora Alitalia tra un lifting e l'altro sembra aver trovato il compagno per la vita: si punta in alto e si pensa in grande, si investe sugli aeromobili di lungo raggio - gli unici oggi che possono essere un valore aggiunto per una grande compagnia - e sul personale, cercando così di collo-



carla, nel più breve tempo possibile, in quella fetta di cielo dove volano solo le compagnia a cinque stelle: anche noi ci auguriamo sia così e, soprattutto, ci auguriamo che non ci sia più bisogno di chiamare il chirurgo.

Lo scorso mese, il 18 settembre, appena terminati i festeggiamenti del 69 esimo

compleanno della nostra "Signora", si è dimesso dopo solo otto mesi dal suo incarico l'Amministratore delegato, ufficialmente per motivi personali. Sicuramente sarà così, e noi lo ringraziamo per quanto fatto in questo periodo, però preferisco lasciare qualche spazio... per eventuali commenti futuri.

Trasporto aereo

Ccnl sezione specifica Fairo

Il percorso di confronto con le controparti sull'articolazione del sistema contrattuale, avviato negli anni scorsi per la realizzazione di un contratto nazionale per il settore del trasporto aereo, ha preso forma inizialmente con la definizione di un testo quale parte generale sottoscritto da tutte le associazioni datoriali il 2 agosto 2013 e successivamente attraverso le intese sulle Sezioni specifiche di Assocontrol, Assocatering, Assaereo e Assaeroporti, al quale si aggiunge con l'accordo del 30 settembre anche la Sezione specifica Fairo.

Con questa Sezione si fa un ulteriore passo in avanti verso un consolidamento di un progetto di primaria importanza, un contratto nazionale quale strumento essenziale per tenere dentro in un unico quadro di riferimento i lavoratori dell'intero settore, garantendo specificità e professionalità di ogni singola categoria.

L'assetto contrattuale, in linea con i protocolli sulle politiche del lavoro, prevede una durata e decorrenza quadriennale del contratto dal 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2016, parte normativa e retributiva, una semplificazione delle disposizioni legislative in materia di norme sulle tutele sociali e sul mercato del lavoro e un'articolazione volta ad assicurare l'effettività e l'esigibilità della diffusione della contrattazione di secondo livello per le lavoratrici e i lavoratori di compagnie e aziende risultanti finora prive di tale strumenti.

Nella sostanza, l'accordo contiene a regime aumenti salariali strutturati sulla parte fissa della retribuzione con incrementi sui minimi contrattuali pari a 117 euro al 3° livello, l'erogazione percentuale

del 50% del primo aumento dal 1 ottobre e il secondo 50% dal 1 gennaio 2016, una corresponsione di una somma una tantum a completa tacitazione per la vacanza contrattuale pari a 800/850 e 900 euro per i diversi livelli di inquadramento, che sarà erogata nel mese di novembre.

Con la sottoscrizione si è inteso semplificare e modificare alcune disposizioni normative relative alle voci Eia/Edf che saranno sostituite subito o gradualmente secondo le casistiche esistenti da una nuova voce denominata Eda; tale istituto, in termini economici, per la somma di 180 euro sarà riconosciuto anche ai futuri nuovi assunti che avranno maturato i tre anni di anzianità di servizio.

Tuttavia con le modifiche attuate è stato possibile intervenire sull'istituto del fondo pensione del comparto del trasporto aereo Prevaer elevando il contributo a carico delle aziende dal 1% al 2% e, agendo da questa prospettiva, è stato possibile estendere il diritto di iscrizione e del contributo anche ai lavoratori a tempo determinato.

Siamo convinti che la scelta di intervenire sui servizi sia oggi più che mai importante e apprezzata dai lavoratori; di fatto, operando in questa direzione, abbiamo concordato con la controparte l'impegno di realizzare entro la vigenza contrattuale una polizza sanitaria collettiva da offrire a tutti i dipendenti delle circa 50 compagnie aeree iscritte all'Associazione datoriale Fairo.

Riteniamo l'accordo un ottimo risultato che finalizza un lavoro durato più di un anno e che partiva da un confronto ini-

ziato con posizioni così distanti tra imprese e sindacato da sembrare irraggiungibile, un accordo apparentemente complesso che nel tempo tenderà a semplificare voci normative presenti anche in busta paga, rendendole più leggibili e facilmente comprensibili.

Stiamo per arrivare alla fine del lungo percorso finalizzato alla costruzione del contratto nazionale del settore, un lavoro di semplificazione del sistema contrattuale che in questa fase impegna tutti, parti sociali e parte datoriali. I lavoratori della filiera di Fairo saranno chiamati a esprimersi sulla validazione dell'accordo stesso attraverso il referendum che le organizzazioni sindacali confederali stanno pianificando per la fine del mese di ottobre.

Con la sottoscrizione di questa sezione possiamo dire che siamo veramente arrivati ad un passo dalla chiusura del contratto collettivo nazionale per il trasporto aereo, fuori sono rimasti solo gli Handlers, tant'è che dopo quattro anni dalla scadenza del contratto e più di due intensa trattativa non abbiamo raggiunto un'intesa, così lo scorso 8 settembre abbiamo effettuato le prime quattro ore di sciopero in tutti gli aeroporti italiani.

Ora ci auguriamo che la sempre più difficile situazione spinga queste società a riaprire la trattativa per ricercare il punto d'incontro che permetterà la sottoscrizione anche della loro sezione.

Dipartimento Trasporto aereo

Mobilità Tpl

Il rilancio di Atac è possibile

L'azienda sembra al collasso, eppure la svolta è a portata di mano. L'analisi di Antonio Piras, Coordinatore nazionale Fit



Una mattina, poco dopo le otto, come d'altronde faccio ogni giorno, mi sono recato alla fermata della metro B di Roma per raggiungere la sede. Fin da subito ho notato che sulla banchina c'erano più persone del solito, benché il servizio risultasse - almeno apparentemente - regolare. Quando è giunto il treno non tutti sono riusciti a entrare nelle diverse carrozze, già stracolme di persone, quindi lascio immaginare a chi legge quali siano state le condizioni del viaggio dei pochi fortunati (!) passeggeri che come me sono riusciti faticosamente a salire...

Ora, dico questo per spiegare che sono un grande fruitore dei servizi di trasporto pubblico locale di Roma e del Lazio e che mi capita frequentemente di sentire proteste di vario genere da parte dei passeggeri inferociti, romani ma non solo, e di cogliere i sentimenti di frustrazione e tal-

volta di rabbia di chi, abitualmente, come me, utilizza il servizio.

Di fronte al malcontento generalizzato è

troppo facile da parte della politica e di chi ha specifiche responsabilità in merito scaricare il problema dei trasporti romani invocando una modifica della legge sullo sciopero;

troppo semplice addebitare le responsabilità del degrado del tpl romano ai lavoratori che con spirito di abnegazione, tutti i santi giorni, guidano mezzi faticosi in strade straboccanti di traffico;

troppo comodo sfruttare la situazione per entrare nella gestione industriale delle aziende per fare poi i propri interessi.

È vero, deve essere trovata la soluzione al problema della troppa facilità con cui pic-

colissimi sindacati proclamano gli scioperi, quasi come per dire "esistiamo anche noi"; sigle che magari hanno poco più di cento iscritti su quasi 12mila dipendenti e con neanche un seggio nelle rappresentanze sindacali unitarie. Quindi scarsamente rappresentativi. È vero anche che la scorsa estate abbiamo assistito a forme di protesta poco "ortodosse", ma il grande problema di questa città è che la classe politica locale e nazionale se n'è francamente infischiate in questi ultimi decenni di fare investimenti orientati al miglioramento della vivibilità urbana e della qualità dei servizi pubblici, quindi della vita della gente: manutenzione delle strade (a Roma anche un bus nuovo ha vita breve per via del pessimo fondo stradale), finanziamenti per il rinnovo dei mezzi su gomma e su ferro, interventi volti a privilegiare il trasporto su ferro mediante progettazione e costruzione di nuove linee metropolitane,

assunzione di nuovi conducenti per diminuire il monte ferie non godute e lo straordinario ormai alle stelle.

L'Atac è la più grande impresa italiana, totalmente pubblica, che effettua trasporto pubblico locale nella più grande città e capitale del Paese, per un totale di 137 milioni di chilometri annui percorsi, un miliardo e mezzo di passeggeri trasportati, circa 2.400 bus (dati 2011) e con circa 11.800 dipendenti. Un'azienda in profonda sofferenza per la crisi del settore determinata da un lato dalla tanto attesa e mancata riforma (da oltre quattro anni disegni di legge che rimangono sulla carta senza neanche arrivare in Parlamento) e dall'altro per l'esistenza di un fondo nazionale esclusivamente destinato al finanziamento del trasporto pubblico locale costituito nel 2013, anche grazie al contributo delle organizzazioni sindacali, ma che risulta ancora purtroppo insufficiente a rispondere al fabbisogno rilevato. Non scordiamo le gravi responsabilità della politica locale impegnata soprattutto in una gestione "clientelare" della città, anziché nella corretta programmazione dei servizi ai cittadini. Ne sono di esempio le conosciute vicende della giunta Alemanno e quelle che si trovano ora dinanzi alla magistratura ordinaria.

Se a questo aggiungiamo che il Fondo trasporti non è mai stato rivalutato, come più volte richiesto dalle organizzazioni sindacali, neanche ai tassi minimi di inflazione, ne consegue che, con il trascorre del tempo, le risorse previste, già insufficienti in origine rispetto al fabbisogno, ogni anno risultano sempre più inadeguate ad assicurare quei servizi minimi e indispensabili (previsti dalla legge n. 422/1997) necessari a garantire il diritto alla mobilità dei cittadini, soprattutto in una città che oramai da troppo tempo aspira a diventare una vera capitale europea e che si trova oggi alla vigilia di un evento di carattere mondiale tanto importante come il Giubileo.

Non dimentichiamo poi lo spettro dei licenziamenti collettivi, procedure di mobilità, procedure fallimentari che con

maggiore frequenza rispetto al passato sempre più aziende si trovano ad affrontare e che periodicamente si affacciano come spauracchi anche in Atac; le problematiche e le sofferenze in tal senso aumentano in modo esponenziale nonostante ci siano stati tentativi, ripetuti nel tempo, anche attraverso accordi sindacali, per riorganizzare l'attività, per risanare il debito e rendere i servizi adeguati al fabbisogno della città in un momento in cui la domanda di mobilità si fa sempre più forte. L'ultimo accordo in ordine di tempo è del 17 luglio scorso che interviene con "azioni in materia di riorganizzazione del sistema produttivo ed un modello di relazioni industriali che attraverso il dialogo favorisce soluzioni condivise, nella prospettiva di favorire il cambiamento necessario per conseguire, nell'arco di un biennio, gli obiettivi di efficacia verso i clienti e di efficienza dei fattori della produzione insieme ad un complessivo miglioramento delle condizioni di lavoro e di sicurezza di tutti i dipendenti". E ancora "obiettivi e misure in materia di produttività atteso che il sostegno all'occupazione dovrà trovare utile compensazione nella diversa articolazione degli strumenti necessari per affrontare questa fase di riorganizzazione in un quadro di rispetto delle regole, di esigibilità delle prestazioni e di piena applicazione delle normative di legge e di contratto".

La triste realtà è che per troppi anni la mano pubblica, nel tentativo di contenere i costi, ha ridotto le risorse a livello locale e, di conseguenza, dirigenti aziendali maldestri e incapaci hanno individuato, quale unica soluzione possibile, la riduzione costante dei servizi offerti ai cittadini. Del peggioramento dei servizi, sempre più insufficienti e scadenti, pagano le conseguenze soprattutto gli utenti, obbligati ad attese interminabili ed estenuanti al punto da preferire la scelta del mezzo privato - con tutto ciò che ne deriva in termini di traffico, inquinamento e stress psico-fisico -, ma anche i malcapitati autisti, costretti spesso a lavorare in condizioni di criticità e quasi sempre identificati come unici re-

sponsabili del disservizio. Sono, infatti, in forte aumento le manifestazioni di intolleranza che sfociano talvolta in aggressioni verbali, ma anche fisiche, ai danni di macchinisti e conducenti di linea che, a parte casi isolati di indolenza o sopruso, lavorano ogni giorno in condizioni di traffico sempre più insostenibile, a ogni ora del giorno e della notte, in solitudine e con mezzi assolutamente non adeguati a garantire l'incolumità di autisti e passeggeri.

In conclusione, si può tranquillamente - ma anche dolorosamente - affermare che, fino a oggi, la soluzione ai danni causati dalle amministrazioni pubbliche che si sono succedute nella gestione dell'azienda capitolina si è concretizzata esclusivamente nella riduzione dei servizi e nella mancanza di una politica finalizzata a favorire la scelta della mobilità pubblica che si traduce in una città sempre più invivibile, anche dal punto di vista ambientale, ai danni di cittadini e lavoratori.

Le notizie dell'ultima ora sono le dimissioni dei vertici aziendali e di un'azienda ormai allo sbando con un'esposizione finanziaria di 874 milioni di euro nonostante la recente ricapitalizzazione.

Per ciò che riguarda le posizioni del sindacato, noi della Fit-Cisl sentiamo sulle spalle il peso di una maggiore responsabilità, rispetto ad altri, in quanto siamo il primo sindacato in azienda con oltre 3mila associati nonché coloro che hanno stravinto le elezioni Rsu tenutesi nello scorso mese di giugno (45 seggi su 125).

Quello che possiamo auspicare è che le prossime scelte dell'amministrazione comunale siano orientate ad una netta separazione tra programmazione e gestione del servizio e a una pianificazione di nuovi investimenti, mentre l'azione della segreteria regionale e di tutti i delegati sarà certamente improntata, con forte senso di responsabilità e coerenza, alla tutela dei lavoratori dipendenti e al rilancio generale dell'azienda nell'interesse di tutta la cittadinanza.

Servizi ambientali

Hera: al via il nuovo sistema di relazioni industriali

Angelo Curcio, Coordinatore nazionale Fit, illustra il valore dell'accordo appena firmato

Con la firma definitiva da parte dei vertici di Hera spa l'8 ottobre scorso, è dato avvio a una nuova filosofia che trova l'equilibrio tra le esigenze dell'impresa di avere un moderno ed efficace sistema di relazioni industriali e dei lavoratori di avere tutele e regole certe.

L'accordo siglato da Hera, Filctem-Cgil, Fp-Cgil, Fit-Cisl, Femca-Cisl, Flaei-Cisl, UilTrasporti, UilTec e Fiadel, dopo quello con Iren, è il secondo sottoscritto con una grande multiutility (in Italia attualmente sono tre: Iren, Hera e A2A) che porta a un nuovo modello di relazioni sindacali, rispondente alle nuove esigenze gestionali di imprese che sono sempre più interessate all'andamento di un mercato in continua trasformazione, ma che vede nei grandi player nazionali dei soggetti ancora piccoli rispetto a quelli europei.

Per il sindacato la vera grande novità, già sperimentata con l'accordo di Iren, è l'unificazione delle modalità di relazioni industriali tra categorie che rappresentano settori diversi, ma che offrono servizi alla



stessa collettività, un unico sistema di relazioni valido per tutto il gruppo su tutto il territorio nazionale; per la Cisl e le categorie interessate è un passo importante per avviare un percorso che si apra a ulteriori esperienze, ad esempio con A2A, tendenti a realizzare un futuro contratto unico delle utility dai cinque attuali. A tal fine, ferma restando l'applicazione dei rispettivi contratti collettivi nazionali, in ogni sede negoziale verrà seguito il criterio base della verifica delle differenze e del loro possibile superamento per unificare le condizioni di

lavoro, i trattamenti dei lavoratori e le procedure lavorative.

Il protocollo ha validità applicativa nei confronti di tutto il personale a cui si applicano i ccnl dei settori ambiente, elettrico, gas e acqua nell'ambito del gruppo Hera e società controllate, ed è articolato su tre livelli di relazioni industriali:

- a) di Gruppo: Segreterie nazionali, Segreterie regionali e territoriali e il coordinamento rsu nazionale di gruppo (60 componenti);

- b) di Direzione, unità di business/filiera o singola società controllata: Segreterie regionali e territoriali di categoria e il coordinamento regionale delle rsu;
- c) per Unità organizzativa territoriale: le rsu con le Segreterie territoriali, così come previsto dai ccnl di settore.

Viene prevista inoltre, e sempre a livello territoriale, una informazione preventiva, di norma con cadenza semestrale, sulle variazioni di inquadramenti attuate in modo collettivo.

Verrà fornita con cadenza annuale, a livello regionale, un'unica tabella indicante l'organico aziendale suddiviso per qualifica, unità organizzativa e sede operativa.

Ai fini della corretta applicazione delle relazioni sindacali, nelle strutture multi-contratto (ccnl Confservizi) del gruppo Hera si applicherà, fino alla definizione degli ambiti di attuazione nelle stesse, la procedura del contratto prevalente.

Il Comitato relazioni industriali del gruppo Hera

Sarà composto pariteticamente dai rappresentanti della Direzione aziendale e delle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali firmatarie del protocollo, nonché da 16 rappresentanti dei lavoratori designati da ciascuno dei citati sindacati. I lavoratori designati avranno titolo a partecipare per la durata di tre anni, al termine dei quali si dovrà procedere a nuova designazione.

Al fine di favorire un modello informativo e di analisi congiunta, il comitato si riunirà di norma una volta l'anno e avrà il compito di approfondire le seguenti tematiche: linee guida del piano industriale del gruppo Hera; scenari di riferimento economico, normativo/regolatorio e settoriale; dinamiche occupazionali di settore; andamento dei mercati nazionali ed europei dei settori di riferimento del gruppo; definizione di un tavolo congiunto volto a promuovere un sistema partecipativo che

coinvolga maggiormente i lavoratori e le rappresentanze sindacali alle scelte fondamentali dell'impresa; sostenibilità e pari opportunità; miglioramento del welfare aziendale; verifica del contesto normativo e tariffario dei settori di riferimento del gruppo (distribuzione e vendita gas naturale, distribuzione e vendita energia elettrica, ciclo integrato delle acque, igiene urbana e ambiente).

L'Osservatorio tecnico per l'innovazione organizzativa e la qualità del lavoro LaborHera

Composto da non più di 20 esperti di nomina sindacale e da non più di quattro scelti dall'azienda, l'osservatorio potrà essere attivato a livello di Direzione, unità di business e singola società controllata, su iniziativa di una delle parti, e si riunirà di norma trimestralmente, ha l'incarico di monitorare: salute e sicurezza e ambiente di lavoro; formazione; appalti; investimenti e programmi di sviluppo, premio di risultato e responsabilità sociale d'impresa; organizzazione del lavoro.

L'Osservatorio non ha natura negoziale e potrà formulare proposte da sottoporre alla discussione delle parti; Sui temi relativi alla sicurezza potranno essere presenti quali esperti di parte sindacale i Rls.

La formazione

L'ambito prevede la rilevazione annuale dei fabbisogni di apprendimento e formulazione del piano formativo coinvolgendo la più ampia popolazione aziendale. La progettazione di detto piano si ispira ad alcune linee guida quali la coerenza fra struttura e strategia, l'equilibrio tra le nuove esigenze organizzative e le capacità d'azione delle risorse umane, la salvaguardia e la valorizzazione dei saperi aziendali e l'introduzione di nuovi. Inoltre, al fine di favorire un maggior coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, le parti opereranno nell'osservatorio denominato LaborHera secondo le regole definite nel Protocollo relazioni industriali del gruppo.

Rappresentanza e relazioni in materia di salute, sicurezza e ambiente di lavoro

Le parti, con modalità da definire, si riuniranno annualmente per l'analisi e la valutazione delle tematiche inerenti la tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente di lavoro comprese le attività formative dirette ai Rls e la valutazione dei contenuti formativi per la formazione permanente.

All'interno dei Rls delle società/unità produttive del gruppo, sarà individuato un Coordinamento di gruppo dei Rls. Il Coordinamento sarà composto da 20 membri e sarà individuato e comunicato all'azienda entro un mese dalla firma dell'accordo.

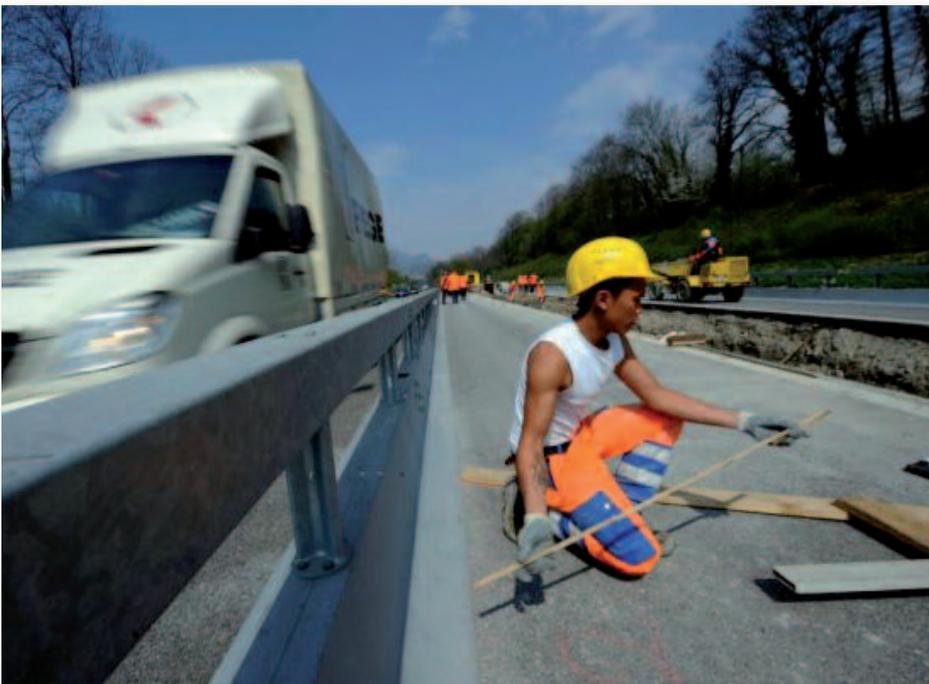
Il Coordinamento sarà titolato a partecipare agli incontri di gruppo inerenti ogni tematica avente una valenza generale o trasversale, promuovendo l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; all'atto della nomina, per l'espletamento delle attività, sarà dotato di un monte ore di permessi aggiuntivi pari a 150 annue; per lo spostamento territoriale i membri potranno accedere al parco mezzi aziendali.

Gli appalti

Infine, nella regione con il più alto tasso di esternalizzazioni, dopo l'accordo con Iren in tema di appalti e re-internalizzazioni, le parti sono impegnate anche con Hera a pervenire alla sottoscrizione di un protocollo d'intesa in materia di appalti che delinei i principi e gli obiettivi di legalità, trasparenza e imparzialità nell'attuazione delle gare, nonché le regole necessarie ad assicurare la tutela delle condizioni di lavoro, i trattamenti economici e normativi, la sicurezza e la salute del personale, nel rispetto di quanto previsto nel Protocollo d'intesa sottoscritto il 28 febbraio 2013 dagli enti locali azionisti di Hera e le organizzazioni sindacali nazionali.

Autostrade, trafori e servizi Cos'è il ccnl, come è organizzato e perché è importante

*È in corso la trattativa per il rinnovo del ccnl autostrade.
Marino Masucci, Coordinatore nazionale Fit, traccia una breve
guida per capire il valore attuale di questo strumento*



Il prossimo rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro delle autostrade vedrà le parti impegnate nella revisione del sistema di classificazione del personale; a tal fine il gruppo di lavoro del Coordinamento nazionale ha predisposto un dizionario dell'inquadramento per facilitare un linguaggio comune per un argomento complesso e non sempre intuitivo.

Il ccnl: contratto collettivo nazionale di lavoro

È il risultato degli accordi che vengono presi, a seguito di una contrattazione, tra le associazioni che rappresentano i datori di la-

voro e i sindacati che rappresentano i lavoratori.

Il ccnl è un contratto collettivo di categoria: ciò significa che non ce n'è uno solo, ma ve ne sono molti (in Italia diverse centinaia), corrispondenti ai diversi settori di attività.

Inquadramento professionale

È il principale sistema di valutazione e riconoscimento della professionalità dei lavoratori. Si articola in una serie di categorie/livelli, definite da specifiche declaratorie che definiscono il contenuto professionale di ciascuna categoria, e in una serie di profili professionali che servono a fornire esempi interpretativi delle stesse declaratorie.

L'inquadramento professionale è previsto in una parte del contratto nazionale che contiene le declaratorie, le esemplificazioni dei profili professionali e le corrispondenti categorie di classificazione e inquadramento. Dall'inquadramento discende il livello di retribuzione tabellare (i cosiddetti minimi contrattuali) dei lavoratori.

La conoscenza delle caratteristiche dell'inquadramento e della professionalità è un elemento vincente nella contrattazione salariale a tutti i livelli. La contrattazione dell'inquadramento professionale infatti è sempre stata una rivendicazione sindacale

molto importante, perché costituisce la base su cui innestare il confronto per l'assegnazione delle categorie.

Fino all'inizio degli anni settanta, gli inquadramenti professionali erano separati tra operai e impiegati e, normalmente, classificavano i lavoratori sulla base del posto di lavoro occupato e non per le conoscenze professionali possedute. Con la forte spinta egualitaria degli anni settanta sono stati introdotti gli inquadramenti unici tra operai e impiegati ed è cambiato il modo di valutare la professionalità, assumendo un criterio più dinamico che consente maggiori possibilità di mobilità verso livelli superiori.

Negli ultimi anni, però, le trasformazioni intervenute nel modo di lavorare e nelle professionalità hanno reso parzialmente superate le declaratorie e i profili professionali utilizzati nei contratti nazionali di lavoro, con la conseguente necessità di una loro revisione. Per questi motivi sono stati contrattati in molte aziende inquadramenti professionali sostitutivi/integrativi di quelli stabiliti dai ccnl. Il contratto stabilisce il passaggio al sistema delle fasce professionali e demanda ad una commissione congiunta l'approfondimento dei diversi aspetti tecnici e normativi.

Inquadramento professionale unico dal 1973

L'inquadramento unico attualmente vigente nella maggior parte dei ccnl risale al 1973 e rispondeva agli obiettivi di egualitarismo e di emancipazione dei lavoratori in quella fase.

Esso ha rappresentato un importante passaggio per la parità – non totalmente compiuto – di condizioni retributive e professionali di operai e impiegati. È basato sulla mansione, cioè sull'esecuzione di una serie di incarichi o compiti, più o meno complessi, ma chiaramente descritti e fondati su una professionalità specialistica.

Riforma dell'inquadramento unico

L'esigenza di riforma dell'inquadramento si pone per diverse ragioni. Innanzi tutto per la complessità del compito assegnato (la mansione è ancora un elemento importante), ma anche perché occorre per ricomprendere figure professionali nuove. Inoltre deve corrispondere alla nuova organizzazione del lavoro per essere in grado di leggere e riconoscere la professionalità legata ai ruoli e quella di tipo relazionale e di lavoro in gruppo; per favorire la crescita e la mobilità professionale dei lavoratori e superare i limiti degli addensamenti professionali squilibrati in alcuni livelli e per alcune attività; per permettere di riconoscere le specificità di ruoli e attività svolte in contesti aziendali diversi in mansioni che presentano identica declaratoria, ma effettive diversità sul piano del ruolo, della responsabilità, del contenuto professionale, dell'interazione con la catena di comando e con i pari grado e infine per altre condizioni che sono da valutare

Contrattare la professionalità

Le basi per i diversi percorsi contrattuali, siano essi quelli della riforma a livello nazionale o quelli della contrattazione in azienda, richiedono criteri e un metodo di lavoro sindacale: cosa si fa in azienda; come si lavora o produce; come è retribuito chi lavora; qual è il sistema premiante presente in azienda; come funzionano l'organizzazione e il sistema di riconoscimento in aziende simili o "concorrenti"; quali sono obiettivi e proposte:

L'analisi che svolgiamo utilizzando tale schema ci permette una valutazione della realtà, l'osservazione dei diversi fenomeni, l'interpretazione dei fatti organizzativi del lavoro, dei sistemi premiati, delle esigenze dei lavoratori un giudizio e la formulazione di proposte e di una linea di intervento adeguata, per essere protagonisti dei processi organizzativi, riferimento delle istanze dei lavoratori, per ri-acquisire il ruolo di autorità contrattuale e salariale.

In questo decennio si è svolta una notevole iniziativa di contrattazione integrativa, che sollecita la riforma a livello di ccnl, per consolidarsi e svilupparsi.

Contrattare la professionalità a livello aziendale

La contrattazione, specialmente nel settore metalmeccanico, si è mossa essenzialmente lungo due direzioni:

- Gli accordi Dalmine, Aermacchi, Agusta e Cobra (ex Delta Elettronica), che tra molti altri hanno inciso sui ruoli aziendali e teso a costruire nuovi sistemi di valutazione professionale, integrativi del ccnl;
- Gli accordi Lamborghini e Ducati e simili, che si sono mossi lungo le linee di correzione e integrazione, a fronte di carenze del sistema di inquadramento nazionale, e hanno teso a riconoscere i criteri di polivalenza e polifunzionalità o di figure professionali nuove, per rispondere alle esigenze di riconoscimento di specifiche professionalità presenti in azienda.

Categoria e/o livello

La categoria/livello definisce il livello retributivo nazionale e il contenuto della prestazione che il lavoratore è tenuto a dare all'impresa; rappresenta quindi il principale riconoscimento della professionalità del lavoratore.

Essa è definita contrattualmente nell'ambito della declaratoria, che definisce i contenuti professionali richiesti e comprende i profili professionali che servono come esempi per individuare più precisamente la professionalità richiesta.

La categoria/livello è un determinato gradino retributivo, che corrisponde alla professionalità richiesta al lavoratore ed è inserita

in una scala parametrica che, mediante indicatori rapportati al valore 100 di base, definisce il sistema di inquadramento professionale e le differenze professionali e retributive previste a ciascun gradino della scala.

Le categorie/livelli nel settore autostradale sono contraddistinte con le lettere e vanno dal livello D, quello più basso della scala, all'A, ossia i quadri

L'assegnazione di una determinata categoria/livello è uno dei fondamenti del rapporto di lavoro: infatti il datore di lavoro ha l'obbligo di indicare già nella lettera di assunzione la categoria d'inquadramento iniziale. Il lavoratore, sulla base delle dichiarazioni e dei profili professionali, può verificare la corrispondenza tra la categoria/livello assegnata e il lavoro effettivamente svolto. Essa definisce il trattamento economico e normativo di base da riservare ai lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati, nel quadro dei diritti previsti dalla normativa generale (livelli retributivi, mensilità aggiuntive, orari, ferie, condizioni di lavoro, qualifiche e inquadramenti, trattamento malattia, congedi e permessi, diritto allo studio, diritti sindacali e via elencando).

La declaratoria

Rappresenta la definizione dei contenuti professionali richiesti per una determinata categoria contrattuale ed è il principale indicatore per definire l'appartenenza a una determinata categoria.

Normalmente questi contenuti si basano sulla complessità della mansione svolta, sulle conoscenze richieste al lavoratore e sull'autonomia che deve possedere nel portare avanti il proprio lavoro; ovviamente questi fattori assumono valenze sempre maggiori nelle categorie più elevate.

Fasce professionali

Le fasce professionali rappresentano un ambito omogeneo di contenuto professionale, entro cui favorire la mobilità orizzontale (tra i diversi gradini all'interno della stessa fascia) e la mobilità verticale (tra una fascia e l'altra, quindi tra aree di professionalità tra loro crescenti).

La proposta delle fasce permette di individuare e costruire un nuovo equilibrio tra la contrattazione nazionale e quella integrativa aziendale sul tema dell'intervento sul sistema di riconoscimento professionale.

Mansione

Essa indica la specifica attività della lavoratrice o del lavoratore (ad esempio esattore, tecnico elettricista, analista di sistemi e così via) e può essere considerata un sinonimo di qualifica.

L'art. 13 della legge 300/70 (Statuto dei diritti dei lavoratori) sancisce il diritto del lavoratore a essere adibito «alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito». Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi e comunque non superiore a tre mesi. Per le qualifiche di quadro o dirigenziali l'assegnazione diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi o per quello superiore previsto dai contratti collettivi.

Manuale della valutazione professionale e dei ruoli aziendali

Questo manuale si divide nei seguenti paragrafi: conoscenze professionali, gestione delle informazioni, relazioni interpersonali, discrezionalità, soluzione dei problemi, risultato, polivalenza, altri parametri.

1 Conoscenze professionali

È un livello di approfondimento che incrocia esperienza e scolarità.

L'aggiornamento professionale indica la frequenza con cui è necessario aggiornare le proprie conoscenze. Altro parametro è il grado di conoscenza delle lingue o altre competenze analoghe, se sono richieste. Conta anche il contesto aziendale, ovvero le conoscenze sul mercato, sul prodotto e sulla struttura aziendale.

2 Gestione delle informazioni

Si valuta con i seguenti parametri: reperibilità, che misura il grado di difficoltà dell'accesso alle informazioni, elaborazione e tipologia, che indicano la necessità di elaborazione richiesta, e trasmissione, che misura la traduzione operativa delle informazioni ricevute.

3 Relazioni interpersonali

In questo caso contano la natura delle relazioni, che indica il tipo di relazioni richieste, l'ampiezza, la quale misura l'estensione e la frequenza delle relazioni richieste, e infine la significatività, che correla l'efficacia della relazione con l'esito dell'attività che suscita la relazione.

4 Discrezionalità

La valutazione si basa sull'organizzazione del lavoro, che rivela le metodologie operative (e la facoltà di apporvi "aggiustamenti"); sulla gestione delle risorse umane, la quale misura la complessità organizzativa e il grado di discrezionalità; sul tipo di supervisione, da parte del diretto superiore

presente –e suo livello- ovvero assente, e può essere preventiva, continuativa, successiva al risultato e via elencando; infine sulle qualifiche, ossia tutte le certificazioni richieste al ruolo o abilità necessarie e riconosciute, anche se prive di certificazione.

5 Soluzione dei problemi

Si valuta sulla definizione, che rileva il grado di definizione del problema, la difficoltà nell'analisi, la quale misura la tipologia dell'analisi, e infine su soluzione e innovazione, che misurano il grado di innovazione richiesto al ruolo nella ricerca delle soluzioni.

6 Risultato

In questo ambito contano la tipologia del contributo, che rileva come l'output prodotto incide nell'area di riferimento, e la natura del contributo, la quale indica l'area dove si determina il contributo.

7 Polivalenza

Il binomio polivalenza e polifunzionalità rileva l'interscambiabilità su varie attività, anche in aree diverse dalla propria sino al limite della "polimansione".

8 Altri parametri

Essi sono, ad esempio, la responsabilità (sul processo, sul denaro, sul risultato e così via), le funzioni di coordinamento (verso colleghi, verso soggetti esterni, in gruppi misti e via elencando) e altri ancora.

Differenza tra inquadramento unico e per fasce

Nell'inquadramento unico la professionalità è misurata attraverso le declaratorie, che definiscono le caratteristiche professionali generali entro cui rintracciare gli specifici profili professionali, che esemplificano come tali caratteristiche siano riscontrabili nelle diverse mansioni assegnate. Da tale assegnazione dipende l'attribuzione del lavoratore a uno dei livelli dell'inquadramento unico. A tali livelli corrisponde un parametro retributivo unico.

Nell'inquadramento per fasce la professionalità è sempre misurata attraverso declaratorie che definiscono una pluralità di caratteristiche professionali generali, entro cui rintracciare gli elementi utili alla definizione di profili professionali; tali profili vanno ricondotti alle diverse mansioni assegnate attraverso un percorso di identificazione svolto al livello aziendale. Dall'assegnazione di fascia dipende l'attribuzione del lavoratore a uno dei livelli dell'inquadramento all'interno della fascia e la possibilità, sulla base dei parametri concordati al primo livello di ccnl, che il livello di contrattazione aziendale apporti elementi aggiuntivi di assegnazione a un "livello-parametro" attraverso il riconoscimento di tali parametri. A tali livelli corrisponde pertanto una pluralità di parametri retributivi compresi all'interno della fascia

di inquadramento e, fermo il posizionamento gerarchico di ruolo, la possibilità di percorsi "orizzontali" di carriera e retribuzione.

Organizzazione del lavoro

L'inquadramento unico del 1973 rispondeva alle istanze di condizionamento e modifica dell'organizzazione del lavoro di allora –fordista- della grande industria e dell'avvento della meccanizzazione, che si imponeva come organizzazione fortemente parcellizzata.

Oggi le condizioni di lavoro sono profondamente mutate, dopo le ristrutturazioni e l'introduzione di nuove tecnologie: la stessa organizzazione del lavoro non è più basata su mansioni specialistiche, ma richiede ai lavoratori di ricoprire ruoli organizzativi sempre più complessi, che non superano completamente la mansione e il ruolo tecnico-specialistico, ma che hanno nelle capacità relazionali, di autonomia e discrezionalità l'aspetto di novità più importante.

Ciò non può essere altresì disgiunto dalla "accelerazione" dei processi di informatizzazione non solo della produzione del bene (e del servizio), ma anche dei modelli organizzativi, conoscitivi e relazionali del mondo del lavoro, elemento che amplifica tendenze di riduzione dei livelli operativi della scala gerarchica e permette scambi di informazioni non mediati dal livello superiore di coordinamento (direzione). Ciò implica una crescente informalità della relazione lavorativa e una diversa impostazione della stessa qualificazione della "subordinazione" nel rapporto di lavoro (con effetti di sovrapposizione fra il lavoro dipendente e il parasubordinato).

Professionalità

La professionalità definisce il contenuto e le caratteristiche di competenze e conoscenze richieste da un determinato profilo professionale, ovvero la capacità di svolgere da parte del lavoratore la propria attività con competenza e efficacia.

Valenza del nuovo sistema di classificazione professionale

Con la riforma dell'inquadramento unico e il diritto individuale alla formazione continua si riconsegnano nuovi poteri alla contrattazione articolata dentro l'impresa, si danno risposte efficaci alle aspettative dei lavoratori, riducendo dualismi e disuguaglianze, si amplia l'area di efficacia dell'azione sindacale collettiva e infine si riconduce a parametri misurabili e di sintesi la valutazione della professionalità.

Autotrasporto merci - Logistica

Una nicchia nel mondo dello shipping: gli agenti marittimi

Il Coordinatore nazionale Fit Maurizio Diamante illustra punti di forza e potenzialità di un settore chiave per lo sviluppo commerciale



Quando si parla di trasporti e in particolare di trasporti marittimi, vocaboli come “Teus, Post Panamax, compagnie maritime” sono entrati nel nostro gergo quotidiano. Quello che però non tutti sanno è chi sia incaricato di far arrivare nei nostri porti i teus, l’unità di misura dei container da 20 piedi, o chi viceversa li trasporti in tutto il mondo, ovvero l’agente raccomandatario marittimo, addetto al trasporto della merce.

Il raccomandatario marittimo o shipagent è un professionista che cura le pratiche commerciali e amministrative per conto degli armatori e dei vettori marittimi nei porti e che assume la veste di mandatario. La legge lo definisce come colui il quale “svolge attività di raccomandazione di navi, di assistenza al comandante nei con-

fronti delle autorità locali o dei terzi, ricezione o consegna delle merci, operazioni di imbarco e sbarco di passeggeri, acquisizione di noli, conclusione di contratti di trasporto per merci e passeggeri con rilascio dei relativi documenti, nonché qualsiasi altra attività per la tutela degli interessi a lui affidati”.

Le funzioni e le competenze proprie del raccomandatario marittimo sono legate al perseguimento di finalità di interesse generale, quali ad esempio la tutela dei creditori e dei lavoratori, l’ordine, la sicurezza e l’incolumità pubblica.

In relazione alla prima competenza è il raccomandatario marittimo, infatti, che assicura all’autorità vigilante la disponibilità di valuta nello Stato per il pagamento delle

obbligazioni assunte dalla nave estera durante la sosta in porto.

Riguardo alla seconda competenza, invece, egli, insieme al sindacato dei marittimi, relativamente all’ingaggio di marittimi su navi di bandiera diversa dalla nazionalità degli stessi, assicura il rispetto delle condizioni di trattamento giuridico-economico e delle tutele al pari di quanto previsto per gli italiani.

Altro compito, infine, del raccomandatario marittimo è quello di fare da tramite fra l’armatore e le autorità statali per il rispetto di tutte le normative e disposizioni locali e nazionali in merito alla sicurezza della nave, degli equipaggi, dei passeggeri, delle merci, nonché delle normative di safety e security.

La peculiarità e la valenza delle funzioni dell'agente marittimo rendono tale figura indispensabile per il trasporto marittimo, specie in ambito internazionale. Questo spiega come mai l'attività di un simile soggetto sia minuziosamente regolata da un'apposita normativa che specifica quali siano i requisiti per assumere il ruolo di agente e le modalità di iscrizione presso l'albo tenuto dalle Camere di commercio per l'inizio e lo svolgimento delle attività.

È importante ricordare come a oggi il trasporto marittimo costituisca la prima modalità di trasferimento delle merci all'estero, al pari del passato, quando la necessità di mobilità per persone e merci rappresentava un bisogno primario. È stata questa esigenza a generare il "trasporto", e in particolare quello via mare, per ovvi motivi di praticità e velocità. Si tratta di un contesto che ha subito profondi mutamenti negli anni e che ora, con la crisi che segna il periodo, si caratterizza con la presenza di compagnie primarie internazionali, protagoniste di forti alleanze tra loro, volte a sopperire alla mancanza di volumi.

Gli agenti marittimi sono una realtà quasi nascosta del mondo dello shipping; eppure con circa seimila addetti, rappresentano una nicchia con un peso specifico notevole nella composizione del Pil nazionale.

Il comparto ha ampiamente sviluppato il principio della bilateralità grazie a un proprio ente che tra gli scopi principali annovera quello dell'erogazione della formazione continua per gli impiegati del settore. L'ente bilaterale nazionale per il personale dipendente delle agenzie marittime raccomandatarie e di mediazione marittima, infatti, è stato costituito il 28 gennaio 2003 ed è un'associazione non riconosciuta senza scopo di lucro. Le finalità dell'ente sono quelle di incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione. Si cerca inoltre di favorire le opportunità di accesso per il comparto ai programmi comunitari finan-



ziati dai fondi strumentali e in particolare dal Fondo sociale europeo. Ampio spazio infine viene dato all'analisi delle tematiche del mercato del lavoro e della flessibilità per monitorarne l'attuazione nel settore, stimolando opportune decisioni in sede di contrattazione collettiva.

Il comparto vanta anche la presenza di un fondo sanitario, la Cassa mutua nazionale per il personale dipendente delle agenzie di raccomandazione e mediazione marittima, nato il 25 ottobre 2010 e di cui la stessa Fit-Cisl risulta socio fondatore assieme alla Federagenti e alle altre organizzazioni sindacali. La Cassa, che non si pone finalità di lucro, ha come scopo esclusivo la copertura totale o parziale del costo di prestazioni di assistenza sanitaria integrativa e migliorativa di quelle fornite dal Servizio sanitario nazionale ovvero ad esse collegate, a copertura di spese sanitarie sostenute dagli iscritti alla Cassa stessa. Si segnala come recentemente una simile copertura sia stata estesa anche ai familiari.

Continuando con una panoramica del settore, va sottolineato che il 17 dicembre 2014 è stato sottoscritto il rinnovo del contratto nazionale, in anticipo rispetto alla scadenza prevista per il 31 dicembre dello stesso anno; pertanto, come previsto nell'accordo, dal 1 luglio 2015 verrà applicato il primo aumento cui seguiranno gli

altri due a decorrere dal 1 giugno 2016 e dal 1 aprile 2017.

Il mondo delle agenzie marittime finora descritto non è comunque esente dalle problematiche derivante dal fattore crisi e dalla sua uscita. Guerre commerciali, calo della domanda, sovraccapacità hanno portato a un crollo dei noli sul principale asse di traffico globale, la rotta marittima Asia-Europa. Ormai gli armatori, pur di riempire le loro navi, accettano noli sempre più bassi, ma questa è la tendenza che ha accelerato il declino del mercato e si sta trasferendo anche sulle linee transpacifiche.

In questo complicato contesto le compagnie armatoriali continuano a ordinare navi, anzi grandi navi portacontainer che ormai possono trasportare fino a 20 mila teus. Si stima che oggi la capacità della flotta sia di 19.536.206 container: una superficie grande come l'Italia al netto del Lazio. Impilati quattro per volta, avrebbero bisogno di una banchina grande come la Sierra Leone.

È dunque fondamentale che il sindacato, in un simile contesto, vigili sulle scelte delle compagnie marittime e sulle eventuali ricadute occupazionali derivanti da una mancata attenta analisi degli andamenti economici e delle loro conseguenze sul mercato marittimo.

La Cisl, le Reti e le privatizzazioni



CISL Reti Comunicazioni-Energia-Trasporti

Quello delle privatizzazioni delle grandi aziende italiane è un dossier aperto su cui l'attenzione della Cisl è massima.

Parliamo della vendita di una quota azionaria, in corso o annunciata, da parte dello Stato di società importanti come Enav, Ferrovie dello Stato Italiane, Anas, Enel, Terna, Rai, solo per citare quelle principali che riguardano la Fit e la Cisl Reti, ma anche di altri colossi come Poste ed Eni. Sono tutte realtà strategiche, molte anche multinazionali, e quindi toccarle è qualcosa di complicato, che richiede una certa capacità di visione del futuro del mercato in cui operano e dell'economia italiana in generale.

Il via alla tornata in corso delle privatizzazioni lo ha dato il Governo Monti su impulso dell'Europa allo scopo di fare cassa, favorire il ripianamento del debito pubblico e incentivare la liberalizzazione di alcuni settori chiave dell'economia. I Governi Letta e Renzi le hanno confermate, anche se ci sono stati ostacoli di merito che hanno rallentato i processi. A oggi queste vendite procedono a velocità diverse, ad esempio nel caso di Fsi sono già stati nominati gli advisor, ossia i consulenti che aiutano il processo. Per quanto ri-

guarda Anas, invece, la cessione era stata annunciata all'epoca della presidenza di Pietro Ciucci. L'attuale Esecutivo però ha affermato ufficialmente di non essere interessato a tale operazione, quanto piuttosto al rilancio dell'azienda facendola fuoriuscire dalla Pubblica amministrazione e dandole l'autonomia finanziaria tramite gli introiti derivanti dalle accise.

Le privatizzazioni suscitano sempre molte polemiche. I favorevoli osservano soprattutto che si abbatte il debito pubblico e si apre alla liberalizzazione, ossia alla concorrenza, permettendo all'economia di crescere e agli utenti di scegliere tra fornitori diversi dello stesso servizio, con la ovvia conseguenza di un abbassamento dei prezzi. I detrattori invece parlano di svenute di asset strategici e di liberismo distruttivo e temono esiti disastrosi.

Esemplare in questo senso è il caso delle autostrade: si volevano smantellare il possesso esclusivo dello Stato e abbassare i prezzi, si è ottenuto esattamente l'opposto, perché ora c'è il monopolio di fatto dei privati, che puntualmente ogni 1 gennaio alzano i pedaggi e che fanno solo una parte degli investimenti dovuti, incuranti delle proteste di sindacati e utenti, mentre

il Ministero dei Trasporti - l'unico che potrebbe intervenire - tace. Il Segretario generale della Fit-Cisl Giovanni Luciano è intervenuto molte volte e duramente per domandare al Mit di rivelare il meccanismo con cui vengono calcolati gli aumenti, ad oggi tenuto segreto, e ha anche chiesto che all'Authority dei Trasporti venga dato il potere di intervenire sulle tariffe autostradali, che oggi non ha per ragioni mai specificate.

Cheché se ne pensi, questa nuova tornata di privatizzazioni è ormai avviata e sembra irreversibile: "Ce lo chiede l'Europa" è il mantra che si sente ripetere più spesso. E allora occorre capirne l'impatto ambito per ambito, azienda per azienda e vedere quali sono le proposte della Fit e della Cisl per governare le cessioni ed evitare che sfocino in un disastro ai danni di utenti e lavoratori e quindi dell'economia italiana.

Partiamo dalla privatizzazione di Enav, che è la più avanzata, passando per Fsi, che è ancora in una fase iniziale, fino a quella di Anas, per ora messa in un cassetto. L'ultimo capitolo invece lo dedichiamo alle reti e a come le ulteriori aperture di mercato potrebbero incidere sull'economia



italiana dei prossimi anni.

Enav

Il Governo ha dichiarato più volte le sue intenzioni rispetto a Enav: vuole venderne una quota ma tenere per sé la maggioranza delle azioni. Dopo vari annunci e la recente nomina dei nuovi vertici aziendali che guideranno l'operazione, il 30 settembre scorso il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha fatto un nuovo passo concreto e importante: ha individuato le banche che costituiscono il consorzio di garanzia e collocamento per l'operazione di apertura al mercato, che dovrebbe avvenire, nelle intenzioni dell'Esecutivo, nella prima metà del 2016 - come ha annunciato il Capo della Segreteria tecnica del Ministero dell'Economia, Fabrizio Paganì - prima dunque di quella di Fsi.

È utile ricordare che Enav è un'azienda sana e che gestisce un compito delicato e strategico come il controllo del traffico aereo. Inoltre è un centro di eccellenza, al punto che opera anche all'estero - particolarmente importante è la sua controllata Enav Asia Pacific, che agisce nel sud-est asiatico - e che la sua tecnologia così come il suo know how sono acquistati da vari paesi in tutto il mondo. A conferma di ciò, ogni anno la Corte dei Conti ne cer-

tifica l'ottimo stato di salute e più volte l'ha definita una delle migliori aziende d'Europa nel suo settore.

La Fit e la Cisl anche nel caso di Enav non sono contrarie in linea di principio alla privatizzazione, a patto che non sia una vendita al ribasso, ma un'opportunità di sviluppo e che consenta ai dipendenti di partecipare alle decisioni dell'azienda sia in quanto lavoratori sia come azionisti. Tale modello partecipativo è più che collaudato all'estero e ha già dimostrato la sua notevole efficacia.

La posizione cislina è stata espressa più e più volte e pubblicamente dal Segretario generale della Fit Giovanni Luciano, che sottolinea come Enav sia un asset strategico e chiede al governo le garanzie sopra menzionate a vantaggio di utenti e lavoratori.

A breve dovrebbe cominciare una serie di incontri tra azienda e sindacati finalizzata proprio alla vendita. In tali occasioni la Fit-Cisl ribadirà la propria posizione in merito.

Ferrovie dello Stato Italiane

La privatizzazione di Fsi, pur essendo a uno stadio avanzato, resta piena di interrogativi. Abbiamo detto che sono stati nomi-

nati gli advisor, inoltre la stessa azienda si sta preparando all'appuntamento: ha già iniziato la vendita della propria rete elettrica a Terna - una mossa fatta su indirizzo del Governo, che vuole unificare tutta l'infrastruttura ad alta tensione - e cederà entro fine anno una ulteriore parte di Grandi Stazioni tramite gara, come ha dichiarato recentemente l'Amministratore delegato Michele Elia. Quest'ultima decisione è stata presa per fare cassa e rendere così il gruppo più "interessante" per i futuri acquirenti.

Compiuti questi passi iniziali, resta da capire come si vuole privatizzare il gruppo. Le scuole di pensiero sono due: mantenerlo integro e quotarne una parte oppure separare la rete, e quindi la società Rete ferroviaria italiana, dal gestore del trasporto ferroviario, cioè Trenitalia. La Fit e la Cisl da subito si sono espresse in modo molto netto sull'argomento: si deve quotare il gruppo Fsi tutto intero.

La posizione cislina è stata spiegata chiaramente da Giovanni Luciano, Segretario generale della Fit, sia nel convegno intitolato "Nessuno fermi il treno! Le Ferrovie secondo noi", organizzato dalla Federazione il 30 maggio 2014 a difesa del gruppo e al quale aveva partecipato l'allora Ministro dei Trasporti, sia in varie dichiarazioni pubbliche.

Nel comunicato stampa del 17 luglio 2014 Luciano aveva affermato: «Lo scorporo della rete le farebbe precipitare [le Fsi, ndr.] in una spirale devastante, dannosa per l'intero sistema ferroviario nazionale. Un'industria come questa non sta in piedi "a pezzetti"»; in altre parole l'esito dello spezzatino sarebbe il liberismo, ossia un disastro, invece della teorizzata liberalizzazione. Per spiegare questo concetto, il Segretario generale ha in più occasioni ricordato che l'apertura del mercato nelle ferrovie in Italia c'è già dal 2000, con il varo del famoso decreto Bersani - quindi da molto tempo prima che l'Europa ce la chiedesse attraverso il varo delle "famigerate" direttive note come Pacchetti ferroviari - mentre non esiste ad esempio in

Germania e in Francia.

Dicevamo che in Italia la liberalizzazione c'è, ma non funziona. Per capirlo basta vedere lo stato in cui versa il trasporto ferroviario delle merci il quale, una volta posta fine al monopolio di Fsi, ha visto una diminuzione dei traffici: si tratta di un folle paradosso, se si pensa che in tutto il mondo è in crescita e fortemente incentivato per ragioni economiche e ambientali. Ma l'esempio più famoso del fallimento dell'apertura del mercato in Italia è quello della società Nuovo trasporto viaggiatori, che possiede il noto marchio del treno Italo. Fondata nel 2006, Ntv inizia il servizio nel 2013 e già nel 2014 comincia a parlare di esuberi, costringendo i sindacati a un lavoro immane per spingerla a scegliere piuttosto il contratto di solidarietà.

È quindi reale e concreto il rischio di distruggere quel gioiello che sono oggi le Ferrovie dello Stato Italiane, senza creare posti di lavoro né apportare benefici ai viaggiatori. «La privatizzazione deve essere occasione di crescita e sviluppo di tutto il gruppo Fsi, con il coinvolgimento diretto del sindacato», aveva ammonito Luciano in occasione del primo incontro del gruppo di lavoro per la cessione della società, che si era tenuto al Ministero dei Trasporti.

Tuttavia, mentre si avvicina la scadenza – la seconda metà del 2016, come ha annunciato recentemente il già citato Capo della Segreteria tecnica del Mef – entro la quale dovrebbe avvenire la privatizzazione, ancora c'è incertezza nel Governo se incorporare o meno la rete. Incertezza che spesso trapela sui media, tanto che il Segretario generale si è visto costretto a intervenire di nuovo pubblicamente lo scorso agosto, dicendosi ancora una volta «preoccupato» dagli interessi speculativi ai danni del gruppo Fsi e invitando piuttosto a fare investimenti infrastrutturali, portando l'alta velocità anche nel sud Italia.

Anas

Come si accennava, la privatizzazione



dell'azienda era nelle intenzioni del Governo ma è poi stata depennata dall'agenda. Intanto però l'attuale Esecutivo vuole compiere un passo importante: far uscire Anas dal perimetro della Pubblica amministrazione e darle autonomia finanziaria attraverso gli introiti garantiti dalle accise. Questa operazione renderà certamente l'azienda più appetibile nel caso in cui si ripresentasse l'ipotesi della cessione.

La posizione della Fit e della Cisl sulla vendita di una parte della società e sull'autonomia finanziaria è stata ribadita pubblicamente anche durante la tavola rotonda organizzata con Filca-Cisl e tenutasi lo scorso 22 settembre, dedicata al tema "Rete viaria e ruolo dell'Anas, per un piano straordinario della manutenzione delle strade". Per sapere di più su questo incontro si rimanda all'articolo a firma Rosario Fuoco, pubblicato nelle pagine precedenti di questo numero de La Voce dei Trasporti.

Qui è utile ribadire che la Fit e la Cisl non si oppongono pregiudizialmente alla privatizzazione. Il punto è che non dev'essere una svendita, ma un'occasione di rilancio. Per raggiungere questo scopo non si può prescindere dal pieno coinvolgimento dei dipendenti, i quali devono essere rappresentati negli organismi societari che compongono la governance di impresa sia in

quanto lavoratori, sia in quanto eventuali azionisti, detentori di quote di capitale di rischio.

Il modello da evitare, invece, è quello già citato della privatizzazione delle autostrade, che le ha trasformate in un monopolio privato caratterizzato da pedaggi alle stelle, rincari annuali ed esosi e scarsità di investimenti sia in nuove infrastrutture sia nella manutenzione di quelle esistenti, dimostrando per l'ennesima volta che privato non vuol dire necessariamente migliore.

Le altre aziende che riguardano Cisl Reti e il futuro dell'economia italiana

Le dinamiche che riguardano i trasporti si verificano anche negli ambiti delle telecomunicazioni e dell'energia. Le reti sono settori strategici e delicati, imprescindibili per il rilancio dell'economia italiana. Esse hanno già vissuto varie fasi di privatizzazione con esiti troppo spesso negativi.

Abbiamo già menzionato più volte le autostrade; ebbene merita di essere ricordata come esemplare anche la vicenda di Telecom. L'azienda fu privatizzata a debito all'epoca del Governo D'Alema e ceduta ai famosi "capitani coraggiosi", guidati da Roberto Colaninno. Per abbassare il debito,



che costituisce ancora oggi un elemento di criticità della società, si è spogliata l'azienda di immobili e quant'altro. Quello fu il primo e più famoso assalto alla diligenza ai danni di Telecom, ma non l'unico.

Oggi l'attuale Governo, impegnato a far ripartire l'economia italiana, vuole portare in ogni parte del Belpaese l'infrastruttura necessaria per la cosiddetta banda larga, ovvero una trasmissione di dati molto superiore a quella possibile con la vecchia rete. La nuova infrastruttura, nelle intenzioni dell'Esecutivo, dovrebbe essere pubblica. Telecom, che è privata e conta 20mila dipendenti, sta facendo resistenza all'operazione che le toglierebbe il princi-

pale vantaggio che ha sulla concorrenza, ovvero il monopolio della vecchia rete. Ci troviamo così davanti a un paradosso: un'azienda privata monopolista creata dal Governo, che si oppone a un piano dell'Esecutivo stesso a favore della crescita, perché quel progetto sarebbe un colpo durissimo a Telecom e con conseguenze immaginabili per migliaia di lavoratori.

Altro caso simbolo è stata la vendita del 35% di Cdp Reti a una società statale cinese per 2,1 miliardi di euro. La Flaei-Cisl ha criticato duramente nel merito tale cessione per due ragioni: perché Cdp Reti controlla reti strategiche che devono rimanere pubbliche e perché non c'è recipro-

cità tra Italia e Cina nell'acquisizione di asset così determinanti. Flaei ha inoltre avanzato una proposta di partecipazione dei lavoratori attraverso i fondi pensione integrativi e dei cittadini.

Sono, queste, storie esemplari che mostrano più di altre la delicatezza di qualsiasi privatizzazione riguardante le reti e le conseguenze immediate che tali operazioni hanno sull'economia nazionale. La Cisl ha detto in tutti i modi e in tutte le sedi di non essere ideologicamente contraria alle cessioni, a patto che non siano una banale svendita dell'argenteria e che siano basate su una chiara visione di lungo periodo dell'economia italiana.

Un altro aspetto fondamentale è il ruolo dei lavoratori. Le privatizzazioni, infatti, sono un'occasione che non può non essere colta per farli diventare ancora più partecipi dei destini della propria azienda, della sua gestione sia in quanto dipendenti sia in quanto eventuali azionisti. È anche giusto ricordare che tanti lavoratori, durante la crisi economica appena terminata, sono stati chiamati in varie aziende e, in alcuni casi, più volte a compiere atti di responsabilità, ad esempio rinunciando a una parte dello stipendio tramite contratti di solidarietà. Essi hanno saputo dare spesso risposte all'altezza della situazione e pertanto, a maggior ragione, avendo subito i sacrifici imposti, chiedono ora di partecipare in modo attivo anche alle decisioni, nella buona e nella cattiva sorte.

Per tutte le ragioni elencate, dunque, è necessario coinvolgere il sindacato nelle privatizzazioni delle reti, a tutela degli interessi di utenti e lavoratori e quindi, sul lungo periodo, dell'economia italiana.

Giulia Dellepiane
g.dellepiane@cisl.it

Le parti sociali concordano una proposta congiunta sulle procedure per l'accertamento dell'assunzione di alcool e sostanze stupefacenti

La strada per l'inferno è lastricata di buone intenzioni. Questo detto popolare sintetizza bene la storia dei controlli sull'assunzione di alcool e sostanze psicotrope in ambito lavorativo. A tutti è noto che l'assunzione di alcool e di sostanze stupefacenti in ambito lavorativo è vietato e che per i lavoratori adibiti a mansioni a rischio, come quelle del comparto dei trasporti, sono previste delle sanzioni penali nel caso di violazione del divieto. Meno noto può risultare il quadro normativo che regola la sorveglianza sanitaria relativa all'assunzione di alcool e droga da parte di lavoratori adibiti ad alcune mansioni ritenute maggiormente rischiose, all'interno del quale, molto spesso, vengono confusi i differenti aspetti relativi all'assunzione e alla dipendenza. A ciò si deve aggiungere la non attuazione della prevista revisione delle procedure, che si rifà a tre accordi Stato-regioni, nonché la difforme interpretazione e applicazione delle norme da parte delle Regioni e degli organismi di vigilanza.

Prima di passare alla novità ricapitoliamo, brevemente, i riferimenti normativi. L'art. 41 del d.lgs n. 81/2008, oltre ad aver esteso la sorveglianza sanitaria alle verifiche di alcool dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti, ha rimandato a un successivo accordo Stato-Regioni, che doveva essere adottato entro il 2009, la rivisitazione delle condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcool dipendenza. Il successivo art. 42, invece, ha disciplinato i provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica.

In precedenza la legge n.125/2001, all'art. 15, nel disporre il divieto di somministrazione e di assunzione di alcool per i lavoratori adibiti a determinate mansioni, aveva attribuito i controlli alcolimetrici alle Asl o al medico competente, senza individuare alcuna procedura. Per i lavoratori affetti da patologie alcool-correlate ci si riferisce alle disposizioni dell'art. 124 del dpr n. 309/1990. Il medesimo dpr, oltre ad aver disposto tutele a favore dei lavoratori affetti da tossicodipendenza, ha stabilito che l'accertamento della tossicodipendenza è affidato, a spese del datore di lavoro,



al servizio sanitario nazionale. Con appositi accordi nel 2007 e 2008, la conferenza Stato-Regioni aveva disciplinato le procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope.

In precedenza, nel 2006, la Conferenza Stato-Regioni, con un'apposita intesa, aveva individuato le attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la

sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, ai fini del divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche.

Dulcis in fundo, le Regioni hanno recepito gli accordi Stato-Regioni individuando procedure di accertamento difformi sia dagli accordi sia tra le Regioni stesse, incrementando ulteriormente il disorientamento.

In tutti questi anni si è cercato, senza successo, di unificare le procedure per i controlli sull'assunzione di alcol e droga da parte dei lavoratori, all'interno di un quadro che sia coerente con i criteri e le disposizioni normative. In un momento in cui le parti sociali e le loro organizzazioni di rappresentanza sono sottoposte a pesanti critiche sull'efficacia del loro agire, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto una proposta congiunta per la definizione di procedure per l'accertamento dell'assunzione di alcool e di sostanze stupefacenti che sostituisca tutte quelle esistenti, affinché possa essere applicata in modo uniforme su tutto il territorio nazionale. Le parti sociali, nel redigere le procedure, hanno tenuto conto delle criticità intrinseche all'estensione della sorveglianza sanitaria alle questioni afferenti l'alcool e la droga, in quanto incidono non solo sul lavoro, ma anche sulla vita personale. Per questo hanno delineato un processo di sorveglianza sanitaria che indica nel medico competente la figura più idonea per poter distinguere - ai fini del giudizio di idoneità legato al rapporto di lavoro - gli aspetti di rilievo per la sicurezza sul lavoro dai profili di esclusiva rilevanza personale. La proposta conferma che al medico competente spetta, esclusivamente, l'accertamento dell'assunzione di alcool e sostanze stupefacenti ai fini del giudizio di idoneità lavorativa. Nel caso di riscontro di positività degli esami finalizzati all'accertamento dell'assunzione di alcol e/o stupefacenti, si prevede che il medico competente provveda all'invio del lavoratore presso le strutture pubbliche incaricate dei successivi accertamenti nonché per eventuali trattamenti di recupero.

Di seguito riportiamo le proposte di procedura, con l'auspicio che vengano al più presto recepite.

Procedura per l'accertamento dell'assunzione di alcool

Fase preliminare

- 1 Fase di prevenzione: informazione (anche durante ogni visita medica periodica, incontro programmato dal datore di lavoro, consegna di informativa all'assunzione);
- 2 Fase di audit concordata e programmata sul tema dell'alcool tra medico competente, Rspg e Rls.

Controlli

Fase di controllo con accertamenti consistenti in alcoltest con apparecchi automatici.

Procedura

Il datore di lavoro comunica al medico competente i nominativi dei lavoratori adibiti alle mansioni rischiose.

Le verifiche sono disposte dal medico competente secondo la programmazione sanitaria ritenuta opportuna, senza preavviso e comunque almeno una volta l'anno.

I lavoratori per i quali sia stato emesso un giudizio di inidoneità per più di due volte nell'arco di un mese vengono avviati dal medico competente al servizio sanitario nazionale per visita specialistica alcologica ed eventuale programma di recupero, nell'ambito dell'accertamento di situazioni di dipendenza.

Trattandosi di un comportamento palesemente contrario ai doveri di legge, penalmente e contrattualmente sanzionato, in tutte le ipotesi di assenza dal lavoro a seguito del giudizio di inidoneità, al lavoratore verrà comminata una sanzione disciplinare secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Provvedimenti

In caso di riscontro di positività a uno degli accertamenti di cui sopra (tasso differente da 0%), il medico competente emana un giudizio di inidoneità alla mansione a rischio, indicando anche la durata della inidoneità, secondo quanto previsto dai protocolli sanitari.

Al termine del periodo di inidoneità, il lavoratore è sottoposto a nuova verifica. In caso di accertamento negativo, è riammesso alle mansioni. In caso positivo, il medico competente avvia il lavoratore al servizio sanitario nazionale per visita specialistica alcologica ed eventuale programma di recupero nell'ambito dell'accertamento di situazioni di dipendenza.

Il lavoratore non può rifiutare la sorveglianza sanitaria. In caso di rifiuto ingiustificato, egli - ferme restando le sanzioni di legge e di contratto - è sospeso cautelativamente dal servizio senza retribuzione fino a che non si sottoponga alla sorveglianza sanitaria.

Il lavoratore ha diritto di ricorrere avverso il giudizio del medico competente.

Laddove il parere del medico competente non sia ostativo, il lavoratore può essere adibito temporaneamente a una mansione differente, laddove presente in azienda, su parere conforme del medico competente e in collaborazione con il Rspg, sentito il Rls/RIst. Altrimenti, in caso di valore inferiore a 0,5% - se non diversamente disposto dalle normative specifiche vigenti -, il lavoratore è inviato al proprio domicilio con i propri mezzi, previa sottoscrizione di una apposita autocertificazione. In caso di valori superiori a 0,5%, ovvero di rifiuto di sottoscrivere l'autocertificazione, viene avvertito il

pronto soccorso, il quale provvede al trasporto del lavoratore al proprio domicilio, con oneri a carico del lavoratore.

Al rientro in azienda, il lavoratore che sia stato dichiarato inidoneo per più di due volte in un mese e quello che sia stato avviato al servizio sanitario nazionale è sottoposto a monitoraggio mensile da parte del medico competente, secondo il programma di sorveglianza sanitaria.

Procedura per l'accertamento dell'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope

Fase preliminare

- 1 Fase di prevenzione: informazione (anche durante ogni visita medica periodica, incontro programmato dal datore di lavoro, consegna di informativa all'assunzione)
- 2 Fase di audit concordata e programmata sul tema delle sostanze stupefacenti tra medico competente, RSPP e RLS.

Controlli

Fase di controllo con accertamenti consistenti in (a discrezione del medico competente): droga test con apparecchi automatici; prelievo della saliva.

Procedura

Il datore di lavoro comunica al medico competente i nominativi dei lavoratori adibiti alle mansioni rischiose.

Le verifiche sono disposte dal medico competente secondo la programmazione sanitaria ritenuta opportuna, senza preavviso, e comunque almeno una volta l'anno.

I lavoratori per i quali sia stato emesso un giudizio di inidoneità per più di due volte nell'arco di un mese vengono avviati dal medico competente al centro specialistico SERT per l'accertamento di condizioni di dipendenza ed eventuale programma di recupero.

Trattandosi di un comportamento palesemente contrario ai doveri di legge, penalmente e contrattualmente sanzionato, in tutte le ipotesi di assenza dal lavoro a seguito del giudizio di inidoneità, al lavoratore verrà comminata una sanzione disciplinare secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Provvedimenti

In caso di riscontro di positività ad uno degli accertamenti di cui sopra, il medico competente emana un giudizio di inidoneità alla mansione a rischio, indicando anche la durata della inidoneità.

Al termine del periodo di inidoneità, il lavoratore è sottoposto a nuova verifica. In caso di accertamento negativo, è riammesso alle mansioni. In caso positivo, il medico competente avvia il lavoratore al centro specialistico SERT per l'accertamento di condizioni di dipendenza ed eventuale programma di recupero.

Il lavoratore non può rifiutare la sorveglianza sanitaria. In caso di rifiuto ingiustificato, il lavoratore – ferme restando le sanzioni di legge e di contratto - è sospeso cautelativamente dal servizio senza retribuzione fino a che non si sottoponga alla sorveglianza sanitaria.

Il lavoratore ha diritto di ricorrere avverso il giudizio del medico competente.

In caso di risultato positivo, laddove il parere del medico competente non sia ostativo, il lavoratore può essere adibito temporaneamente ad una mansione differente, laddove presente in azienda, su parere conforme del medico competente in collaborazione con il RSPP, sentito il RLS/RLST. Altrimenti viene avvertito il pronto soccorso, il quale provvede al trasporto del lavoratore al proprio domicilio, con oneri a carico del lavoratore.



Al rientro in azienda, il lavoratore che sia stato dichiarato inidoneo per più di due volte in un mese e quello che sia stato avviato al servizio sanitario nazionale sono sottoposti a monitoraggio mensile da parte del medico competente secondo il programma di sorveglianza sanitaria.

Fonservizi: la Formazione Continua a crescere

Antonio Piras, Coordinatore nazionale Fit e Consigliere di amministrazione di Fonservizi, fa un bilancio dell'attività del fondo

Anche nel 2015 prosegue il trend positivo di Fonservizi, il Fondo interprofessionale pensato e dedicato ai servizi pubblici industriali, costituito da Confservizi (Confederazione dei servizi pubblici locali, Asstra, Federambiente e Federutility – queste ultime due oggi riunite in Utilitalia) e le organizzazioni sindacali dei lavoratori Cgil, Cisl, Uil.

Le posizioni Inps aperte dalle aziende al Fondo sono ad oggi oltre 1.850: a dicembre 2014 erano 1.251. I dipendenti iscritti sono passati dai 110mila dell'anno scorso ai 123mila attuali, di cui 55.000 solo nel comparto del trasporto pubblico locale. Le aziende del nostro settore sembrano, infatti, apprezzare la capacità del Fondo di recepire le esigenze di flessibilità, snellezza delle procedure, tempi di approvazione e di pagamento rapidi e soprattutto la competenza di rispondere in tempo reale alle richieste di intervento, supporto, chiarimento, dalla fase di iscrizione a quella della scelta dello strumento di finanziamento più adatto alle caratteristiche aziendali, fino alla presentazione e gestione dei piani formativi.

In particolare, attraverso il Conto formazione aziendale - strumento che consente di accedere direttamente alle somme accantonate per finanziare i piani formativi concordati -, le aziende possono usufruire di tutte le opportunità previste da Fonservizi, tra le quali ricordo: riconoscimento

del 100% della portabilità nel caso in cui l'azienda sia in regime di revoca da altro Fondo Interprofessionale; formazione obbligatoria finanziabile per intero; assenza di parametro costo orario; piena autonomia nella scelta delle tematiche formative e dei fornitori; nessun vincolo minimo per la richiesta di finanziamento sui piani formativi presentati; disponibilità delle risorse fino alla conclusione del terzo anno successivo all'anno di competenza; minima richiesta di documentazione e procedure snelle e veloci in fase di approvazione e rendicontazione, sempre e comunque nel rispetto dei regolamenti approvati dal Ministero del Lavoro.

E se il Conto formazione aziendale è sicuramente più vantaggioso per le imprese di medie e grandi dimensioni, Fonservizi tiene in considerazione anche le esigenze e i fabbisogni delle piccole realtà aziendali, costruendo degli strumenti di finanziamento ad hoc e soprattutto di sicuro appeal, come l'avviso pubblico a sportello che alla fine dello scorso anno ha finanziato quasi 200 piani formativi, prevenendo, rispetto all'avviso tematico, procedure più semplici e veloci e tempi di realizzazione ridotti; questo al fine di consentire anche alle piccole imprese di poter usufruire dei finanziamenti richiesti che, specie in questo momento di congiuntura economica poco favorevole, sono stati utilizzati per ottemperare alla normativa in materia di sicurezza, grazie al sistema del de minimis.

Proprio in merito al sistema degli avvisi, è stato pubblicato pochi mesi fa il nuovo avviso pubblico a priorità tematica che prevede uno stanziamento di 1,5 milioni di euro per sviluppare la formazione continua, con un'attenzione particolare ai temi della qualità, delle tecnologie per l'innovazione e la comunicazione, della 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.

Tutti gli strumenti di finanziamento approvati dal Consiglio di amministrazione del Fondo, prevedono, pena l'inammissibilità, la sottoscrizione di un accordo siglato da tutte le tre sigle sindacali che costituiscono il Fondo. Tale richiesta, oltre a ottemperare a quanto previsto dalla normativa che ha istituito i Fondi, credo rappresenti il pieno rispetto della pariteticità nella condivisione degli interventi formativi previsti, a tutela delle aziende ma soprattutto dei veri beneficiari del corretto utilizzo dei contributi versati per le attività di aggiornamento e riqualificazione professionale: i lavoratori.

Le sindacaliste della Fit verso l'Assemblea organizzativa

Francesca Di Felice, Coordinatrice nazionale Fit, spiega le linee guida che le donne della Federazione si sono date in vista dell'appuntamento di novembre

Il 1 ottobre scorso il Coordinamento nazionale donne della Fit si è riunito per tracciare il percorso delle sindacaliste dei trasporti verso l'Assemblea organizzativa, che coinvolgerà i quadri della federazione dal 9 all'11 novembre. Un cammino che, sulle basi delle linee guida approvate dal Consiglio generale della Fit nazionale riunitosi il 9 settembre, si articolerà nelle singole Assemblee regionali per tracciare la linea politica da intraprendere fino al prossimo Congresso.

Presso il Centro Studi Fit di via degli Anamari, le sindacaliste si sono confrontate sui temi della rappresentanza, della contrattazione e sugli aspetti relativi ai nuovi assetti organizzativi, proposti all'attenzione del quadro dirigente, per meglio rappresentare i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori dei trasporti.

Grazie al prezioso contributo del Segretario nazionale Pasquale Paniccia, la mattinata di lavoro ha prodotto significative riflessioni e sviluppi, per un dibattito ricco di proposte concrete e impegni, finalizzati a partecipare attivamente alla vita politica della Federazione. Semplificazione del numero dei contratti, attività internazionale, formazione come investimento, presidi territoriali in tutte le regioni, scelta strategica di Cisl Reti e legge sullo sciopero: sono stati solo alcuni dei temi su cui si è sviluppata la riflessione del dibattito che ha riaffermato una presenza delle donne, non

solo formale e numerica, ma di qualità per far sentire la voce e le proposte delle sindacaliste della Fit.

È poi sulla questione dell'impegno delle donne che la Responsabile del Coordinamento ha tracciato le linee da seguire, calate all'interno del lavoro del Coordinamento donne Cisl, per un dibattito partecipato che si articolerà nelle regioni anche e soprattutto grazie al contributo dei Coordinamenti donne regionali. La Responsabile ha riaffermato gli impegni presi al precedente Congresso, relativi alla necessità di concentrare un'attenzione sempre maggiore al lavoro delle sindacaliste nella Fit - per valorizzarne l'impegno, a ogni livello della federazione, al di là e oltre le quote di partecipazione prefissate dalle regole dell'organizzazione - e alla responsabilità necessaria a sostenere ogni iniziativa utile alla tutela delle lavoratrici sia nell'ambito prettamente lavorativo che in quello sociale. Rappresentanza, contrattazione e violenza di genere nei trasporti sono i filoni su cui si articolerà il dibattito nelle regioni, nei Coordinamenti regionali prima e nelle Assemblee poi.

Rappresentanza

Il dato occupazionale delle donne nel settore dei trasporti rimane a oggi molto basso. Solo il 20% è donna. Tale percentuale si riflette sul numero delle lavoratrici

iscritte alla Fit-Cisl, solo l'11,5% del totale, e sul numero delle sindacaliste impegnate. Per questo, mentre è sempre più necessaria una maggiore attenzione al tema del proselitismo al femminile, allo stesso tempo occorre investire maggiormente sull'impegno delle sindacaliste e per una politica dei quadri al femminile che possa creare condizioni e opportunità per avvicinare sempre più donne all'attività sindacale, a partire dal prossimo percorso congressuale.

La Cisl promuove un'incisiva politica di riequilibrio di genere fissando quote specifiche nella composizione del Consiglio generale a ogni livello. Ciò rappresenta sicuramente un grande passo avanti, esistendo fino a oggi solo la possibilità di una presenza garantita nella composizione delle liste. Ma in una realtà che ha dati di partecipazione come quelli della Fit, dove spesso è difficile individuare donne consapevolmente motivate da avvicinare all'impegno sindacale, ciò può rappresentare solo un punto di arrivo realizzabile attraverso un'importante investimento politico che deve coinvolgere ogni livello della federazione. È per questo che bisogna realizzare una politica dei quadri al femminile iniziando con 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 per-

corsi congressuali.

Contrattazione

Lo strumento contrattuale ha richiamato l'attenzione delle presenti sia per sviluppare il proselitismo al femminile che per migliorare la partecipazione attiva delle sindacaliste alla vita della federazione.

Sul proselitismo al femminile occorre agire contrattualmente, a 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.

A partire dal ultimo congresso l'impegno del Coordinamento donne nazionale si è concentrato sulle politiche contrattuali della Fit in diversi modi. Un esempio è l'elaborazione e l'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 da inserire nei contratti, ha supportato il lavoro dei contrattualisti della Fit.

Inoltre la collaborazione attiva con i Coordinatori delle aree contrattuali, su istituti specifici, ha contribuito all'elaborazione delle piattaforme contrattuali.

Ora è necessario, in continuità con quanto realizzato a livello nazionale, proseguire in tal senso stimolando l'azione dei Coordinamenti donne regionali anche a supporto della contrattazione aziendale, soprattutto per la promozione degli strumenti di welfare come strategia contrattuale.

In tal senso, è necessario investire in un percorso formativo che sviluppi ulteriormente le competenze delle sindacaliste sulle materie contrattuali trasversali, in particolare sul tema del welfare, per rendere sempre più efficace l'azione delle sindacaliste per rispondere adeguatamente ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'ambito contrattuale è quello su cui le sindacaliste della Fit concentreranno le loro forze, e non solo a livello nazionale, per una partecipazione attiva, consapevole e qualificata per andare oltre alle quote di presenza garantita.

Violenza di genere nei trasporti

È questo un tema su cui da tempo il Coordinamento donne della Fit è impegnato. Alla luce di quanto fatto finora, anche in collaborazione con l'Associazione nazionale volontarie del Telefono Rosa, in occasione dell'Assemblea organizzativa saranno presentati i dati dell'indagine conoscitiva, che ha coinvolto i coordinamenti e le strutture regionali nella raccolta di oltre mille questionari, finalizzata a individuare il livello di incidenza e di percezione del fenomeno della violenza sulle donne nei trasporti. Questo rappresenterà un nuovo punto di partenza su cui fondare la costruzione di un protocollo con le associazioni datoriali più rappresentative a livello nazionale, che individui le azioni contrattuali per contrastare il fenomeno e per prevenire ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro dei trasporti.

Decreti attuativi del Jobs Act: nuovi spazi per la contrattazione

I lavori della giornata sono proseguiti nel pomeriggio con l'analisi dei recenti decreti attuativi del Jobs Act, per ultimo il d.lgs. n. 151/2015 relativo alla razionalizzazione e semplificazione pubblicato in Gazzetta ufficiale lo scorso 24 settembre, e con l'esame dei temi che sollecitano un intervento della contrattazione. Nello specifico la fruizione oraria del congedo parentale, il telelavoro e la cessione di ferie e permessi.

Sul tema della fruizione oraria del congedo parentale, è necessario agire anche alla luce del recente intervento normativo che prevede una fruizione pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo, con un

obbligo di preavviso in capo al lavoratore di soli due giorni; la contrattazione collettiva di settore può stabilire diverse modalità di fruizione del congedo, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. È questo un tema che, in modo particolare negli ambiti operativi dei trasporti, richiama necessari interventi per permettere da un lato di adempiere agli obblighi di programmazione del servizio offerto e dall'altro di fruire effettivamente del diritto da parte del lavoratore.

Per quanto riguarda il telelavoro i datori di lavoro, che lo utilizzano per motivi legati a esigenze di cure parentali in forza di accordi collettivi, beneficeranno dell'esclusione dei lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Infine, nel rispetto del d.lgs. 66/2003 relativamente ai riposi giornalieri e settimanali e al periodo minimo di ferie di quattro settimane, si riconosce la possibilità della cessione gratuita di riposi e ferie maturate ai colleghi, impiegati in mansioni di pari livello e categoria, per assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. Anche in tal caso si trovano importanti spazi alla contrattazione, senza la quale la possibilità della cessione dei riposi e permessi non è esercitabile. Infatti il legislatore in tal caso ha demandato alla contrattazione collettiva la regolamentazione delle modalità e delle condizioni della cessione stessa.

*Autotrasporto merci-Logistica***Come procede il recepimento della direttiva europea 67/2014?**

La Fit-Cisl partecipa a un gruppo di lavoro europeo per porre fine al dumping sociale. Il punto di Maurizio Diamante, Coordinatore nazionale Fit

**Il contesto generale**

Il mondo del trasporto merci su strada è radicalmente cambiato negli ultimi 25 anni; sia quello nazionale che quello internazionale, in effetti, non sono più associabili agli stereotipi che si ricordano: un mondo molto frammentato sia dal punto di vista delle aziende, per la maggior parte di tipo monoveicolare - i cosiddetti "padroncini" - sia dal punto di vista della rappresentanza datoriale. Simili disparità

hanno creato nel tempo una feroce concorrenza in un settore, come quello dell'autotrasporto, che ancora oggi fa viaggiare su strada circa l'85% delle merci in Italia.

La crisi che colpisce il nostro Paese dal 2008 ha ulteriormente accentuato e complicato questa situazione. Se a tutto questo si aggiunge poi l'entrata in vigore del regolamento europeo 1072/2009 che ha aperto al cabotaggio stradale e la direttiva europea 71/96 relativa al distacco dei lavoratori, si arriva all'attuale far west cui quotidianamente assistiamo.

La somministrazione transnazionale in Italia

Come accennato, la crisi ha estremizzato la concorrenza in un settore che è solito a colpi bassi da ben prima del 2008 e nel quale la continua ricerca del risparmio sulle spese ha spinto aziende, per così dire, spregiudicate alla ricerca esacerbata del ribasso del costo del lavoro.

Si riscontrano pertanto abusi nella somministrazione transnazionale rispetto al distacco. L'azienda, invero, "affitta" il lavoratore in somministrazione da

un'agenzia interinale non italiana generalmente aperta ad hoc in un paese dell'est Europa. Molte volte è la stessa società di trasporti ad aprire l'agenzia interinale al fine di far transitare da questa gli autisti italiani ormai ex dipendenti che si ritrovano a lavorare per la medesima azienda, sul camion di sempre, ma con il contratto di lavoro non italiano. Questo "giochino" permette all'azienda di risparmiare intorno al 35-50% sul costo del lavoro con pesanti conseguenze sociali per l'autista, nell'assenza di contributi versati, ma anche per lo Stato, a seguito del mancato versamento degli oneri sociali o dell'assicurazione dei camion, spesso immatricolati all'estero. Tale pratica, emblema di una concorrenza sleale tra aziende, non fa che incentivare la delocalizzazione delle stesse; basti pensare che sui siti specializzati queste manovre vengono spudoratamente pubblicizzate promettendo notevoli risparmi su contributi, tredicesima, quattordicesima e quant'altro.

Il nocciolo della questione risiede, quindi, nell'abuso e nell'illegalità dell'applicazione della direttiva. Si rammenta, inoltre, come nel mondo dei trasporti italiano non esistono precedenti in termini di vertenze sul

tema; in assenza dunque di casi di studio e giurisprudenza in materia, diventa ancor più fondamentale il recepimento della direttiva europea 67/2014.

Il recepimento della direttiva europea 67/2014

L'art. 4 dell'atto normativo in oggetto verte sulla definizione del vero concetto di distacco e sulla prevenzione degli abusi e dei tentativi di aggiramento delle norme di legge.

Sono gli Stati membri, infatti, a dover garantire ai lavoratori distaccati e somministrati nel proprio territorio, condizioni di lavoro parimenti adeguate rispetto a quelle dei lavoratori del paese ospitante. Diventa pertanto cruciale la rilevazione dell'autenticità del distacco in un'ottica di superamento di quei fenomeni distortivi riscontrati nella pratica, grazie all'individuazione dei casi di finto distacco e falsa somministrazione, caso quest'ultimo che maggiormente interessa l'Italia. Questo perché il "considerando n. 11", paragrafo introduttivo della citata direttiva, esprime in maniera chiara come, laddove non si riscontrano la veridicità del distacco, si debba necessariamente rinviare al regolamento europeo 593/2008 o alla Convenzione di Roma al fine di determinare la corretta legislazione da applicare.

Tale rimando induce senza dubbio ad una confusione in termini di certezza sia della regola sia della sanzione; di fatto non esistono norme generali uniformi che assicurino l'applicazione dei sovraccitati "considerando n. 11" e dell'art. 4 della direttiva.

Allo stato delle cose è lasciato alla autonomia degli Stati membri l'onere di introdurre disposizioni per i lavoratori che non sono distaccati regolarmente, definendo quindi un proprio regime sanzionatorio in caso di abuso. Si deduce, dunque, una scelta che inevitabilmente conduce a soluzioni differenti per il singolo Stato membro a scapito di una regola chiara e uniforme su tutto il territorio europeo. Sarebbe opportuno, invece, tener conto

della giurisprudenza in materia, valorizzando quanto emerso con la causa Koelzsch nel 2011.

La causa Koelzsch

In materia di contratti individuali di lavoro, la Corte di Giustizia dell'Unione europea si è recentemente pronunciata sulla questione dell'interpretazione dell'art. 6 della Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali.

Nella fattispecie, una controversia era sorta tra un lavoratore tedesco, assunto da una società lussemburghese e la cui prestazione lavorativa si svolgeva in diversi paesi, e il Granducato di Lussemburgo, avente a oggetto una domanda di risarcimento danni per una presunta applicazione erronea della Convenzione di Roma a opera dei giudici lussemburghesi. Il lavoratore in questione aveva contestato l'applicazione del diritto lussemburghese alla risoluzione del suo contratto di lavoro, ritenendo che nella fattispecie fossero applicabili le disposizioni imperative di tutela dei diritti dei lavoratori previste dal diritto tedesco. Sollecitata dal giudice lussemburghese, la Corte di Giustizia dell'Unione europea si è pronunciata sui criteri per determinare la legge applicabile al contratto allorché il lavoratore esegue la prestazione lavorativa in diversi paesi.

Tralasciando gli aspetti puramente legali, il dato senza dubbio interessante pertiene il pronunciamento della Corte laddove si afferma come la regola fondamentale stabilita dall'art. 3 della Convenzione di Roma per individuare la legge applicabile alle obbligazioni contrattuali sia quella dell'autonomia della volontà delle parti nella scelta della legge applicabile al rapporto contrattuale. In mancanza di scelta da parte di queste ultime, la legge applicabile è stabilita in base all'art. 4 della Convenzione stessa, che prevede come criterio fondamentale l'applicazione della legge del paese con il quale il contratto presenta il collegamento più stretto.

Si tratta dunque di un'interpretazione più ampia della Convenzione e del concetto di "criterio del Paese dove il lavoratore esegue abitualmente il suo lavoro", al fine di garantire una protezione maggiormente adeguata del lavoratore.

La sicurezza sociale

Affrontando il tema della tutela del lavoratore non si può tralasciare il diritto alla sicurezza sociale.

La normativa dell'Unione europea sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale non sostituisce i sistemi nazionali con un unico meccanismo europeo. Le leggi nazionali decidono in merito ad aspetti quali i beneficiari dei sistemi di sicurezza sociale, i livelli delle prestazioni e le condizioni di ammissibilità.

Il regolamento europeo 883/2004 mantiene i lavoratori distaccati nel regime di sicurezza sociale dello Stato di invio; l'applicazione di tale regime costituisce un vantaggio economico per le imprese impiantate negli Stati dove il costo del lavoro è più basso generando, in assenza di distacco genuino, un dumping sociale.

Questo è un tema, dunque, particolarmente delicato, che va senza dubbio affrontato tenendo conto della necessità di tutela sia del lavoratore sia delle aziende nazionali che operano in modo legale e trasparente, in una lotta che noi della Fit-Cisl da tempo portiamo avanti richiedendo regole stringenti, maggiori controlli e un'armonizzazione della normativa sociale dell'autotrasporto.

Giovani

Il lavoro dell'Etf per avvicinare i giovani al sindacato

Parto da due brevi ma doverose premesse: nel 2010 l'Etf, la Federazione sindacale europea dei lavoratori dei trasporti, in collaborazione con la Eva, Accademia europea per il trasporto sostenibile, e l'Ilo, l'Agenzia delle Nazioni unite che promuove il lavoro dignitoso e i diritti dei lavoratori, hanno avviato il progetto Transunion, che vedeva come obiettivo quello di affrontare all'interno del sindacato dei trasporti cambiamenti per rafforzare il proprio settore, per fortificarsi come parte sociale, ma soprattutto per essere promotori del proprio sviluppo.

Una delle costole nate da questo progetto è il Transunion Youth, che ha come obiettivo aggiuntivo quello di vedere coinvolti in maniera più attiva i giovani sotto i 35 anni di età sia nello sviluppo di politiche sindacali sia nell'affrontare a livello di dialogo sociale nazionale ed europeo i problemi propri dei giovani lavoratori. La conferenza conclusiva del progetto, tenutasi nel 2013, ha sancito la nascita dell'Etf Youth Work Program (il programma lavori 2013-2017 della sezione giovani dell'Etf). In tale programma i punti chiavi sono tre: contrastare l'impatto della crisi europea sui giovani lavoratori; creare condizioni migliori per le lavoratrici in un settore prevalentemente maschile; elaborare strategie per frenare il fenomeno del cambiamento climatico. E questa era la prima premessa.

La seconda, sempre breve, serve per introdurre la European Youth Campaign, una campagna a livello internazionale promossa dall'Etuf, l'organismo sindacale che

riunisce le Federazioni sindacali europee che aderiscono alla Confederazione sindacale europea (Ces, detta anche Etuc). Questa campagna si pone due grandi obiettivi: far sentire la voce dei giovani lavoratori, soprattutto a livello europeo, e attrarre i giovani all'interno delle organizzazioni sindacali, organizzandoli, migliorando l'immagine che hanno dei sindacati e includendoli nei processi decisionali e nelle gerarchie. Per richiamare l'attenzione delle giovani generazioni è necessario che il loro ruolo in un sindacato sia più visibile. Ecco che una campagna, che riesce a dare la giusta espressione ai giovani e che spinga per dei cambiamenti nelle politiche sindacali, può portare a una sensazione di maggior rappresentanza e quindi a una miglior facilità di adesione dei giovani ai sindacati. A questa campagna, nata nel 2014, sono stati dati un'identità, un logo e uno slogan: "Enough of their crisis, back to our future" (Basta alla loro crisi, riprendiamoci il nostro futuro).

A Ezé dal 24 al 28 agosto si è tenuto un seminario organizzato dai giovani dell'Etf e dell'Evg (il sindacato dei ferrovieri tedeschi) che dava l'opportunità a 30 giovani provenienti da 15 paesi di approfondire tematiche quali il cambiamento climatico, la liberalizzazione nel settore ferroviario in Europa e la crisi economica. Per affrontare le tematiche relative al programma lavori del gruppo giovani Etf, sono stati invitati i tre "capigruppo" dei relativi argomenti: io mi sono occupato del presentare il lavoro sui cambiamenti climatici e raccogliere i feedback emersi.

Il programma è stato molto fitto, ma allo stesso tempo molto scorrevole. La prima giornata, come spesso accade, era dedicata alle presentazioni, al "fare gruppo" e all'introdurre gli argomenti del seminario, cos'è l'Etf, la sua sezione giovani e il programma lavori 2013-2017. Nella seconda si è affrontato più nel dettaglio la parte sulla crisi europea, sulle liberalizzazioni nel trasporto e sul sistema di garanzie sociali offerte dalle varie strutture sindacali dei trasporti. Un po' di tempo è stato naturalmente dedicato alla campagna "Back2OurFuture", di cui accennavo in premessa, per coinvolgere più giovani possibili ed estendere la rete di contatti. Il penultimo giorno si è parlato del cambiamento climatico e della percezione e visione dei giovani nei confronti del sindacato. L'ultima giornata è stata necessaria per tirare le somme e creare un elaborato finale.

Questa settimana di lavoro ha portato a compiere grandi passi avanti per rafforzare ulteriormente l'efficacia dei progetti che sta portando avanti la Youth Committee dell'Etf in vista dello scadere del mandato nel 2017. L'ascoltare giovani che sono già inseriti nel mondo di lavoro ferroviario ma che sono, per un certo verso, "fuori" dal mondo sindacale (e che quindi guardano tutto da un'altra prospettiva), ha creato un terreno fertile dal quale attingere: le loro idee, le "possibilità", sono colte per essere trasformate in "opportunità concrete".

Christian Tschigg

Il Mezzogiorno chiede futuro

Un'Italia spaccata in due. Due Italie, due economie e forse due culture inconciliabili. In quest'estate di canicola e crisi economica la campana a morto per il nostro Mezzogiorno sembra averla suonata il rapporto Svimez.

Il Pil in caduta libera. Nel 2014 il Pil è calato nel Mezzogiorno dell'1,3%, con un calo superiore di oltre un punto percentuale rispetto al Centro-Nord (-0,2%). La crisi nel 2014 si attenua nella maggior parte delle regioni del Centro-Nord, molto meno in tutte quelle del Sud. A livello regionale nel 2014 segno negativo per quindici regioni italiane su venti; si distinguono soltanto le Marche quasi stazionarie (+0,1%), lo +0,3% dell'Emilia-Romagna e del Trentino-Alto Adige, +0,4% del Veneto. Miglior performance in assoluto per il Friuli-Venezia Giulia, +0,8%. Le regioni del Centro-Nord oscillano tra il -0,3% del Lazio e della Toscana e il -1-1% dell'Umbria. Piemonte e Valle d'Aosta segnano -0,7%.

Nel Mezzogiorno la forbice resta compresa tra il -0,2% della Calabria e il -1,7% dell'Abruzzo, fanalino di coda nazionale. In posizione intermedia la Basilicata (-0,7%), il Molise (-0,8%), la Campania (-1,2%). Giù anche la Sicilia (-1,3%), e Puglia e Sardegna, allineate a -1,6%.

Nel periodo 2001-2014 il Sud molto peggio della Grecia. Dal 2001 al 2014 il tasso di crescita cumulato è stato +15,7% in Germania, +21,4% in Spagna, +16,3% in Francia. Negativa la Grecia, con -1,7%, ma mai quanto il Sud, che, con -9,4% tira giù al ribasso il dato nazionale (-1,1%), contro il +1,5% del Centro-Nord.

Nel 2014 la regione più ricca è stata il Trentino-Alto Adige, con 37.665 euro, seguito da Valle d'Aosta (36.183), Lombardia (35.770), Emilia-Romagna (33.107 euro) e Lazio (30.750 euro). Nel Mezzogiorno la regione con il Pil pro capite più elevato è stata l'Abruzzo (22.927 euro); seguono la Sardegna (18.808), la Basilicata (18.230 euro), il Molise (18.222 euro), la Puglia (16.366), la Campania (16.335), la Sicilia (16.283). La regione più povera è la Calabria, con 15.807 euro. Il divario tra la regione più ricca, il Trentino-Alto Adige, e la più povera, la Calabria, è stato nel 2014 pari a quasi 22mila euro.

Industria manifatturiera a rischio estinzione. Al Sud nel 2014 la quota del valore aggiunto manifatturiero sul Pil è stata pari all'8%, un dato ben lontano dal 17,9% del Centro-Nord e dal 20% fissato dalla Commissione europea nella nuova strategia di politica industriale. In deciso ribasso anche la capacità produttiva; rispetto ai livelli pre-crisi il Sud ha perso oltre il 30%, contro il -17% del Centro-Nord e il -5% della media della Ue a 28. In continua discesa anche la produttività del manifatturiero meridionale, sceso al 58,2% del Centro-Nord nel 2014 (nel 2000 era pari al 74,5% dell'altra ripartizione).

Il Sud è ormai a forte rischio di desertificazione industriale, con la conseguenza che l'assenza di risorse umane, imprenditoriali e finanziarie potrebbe impedire all'area meridionale di agganciare la possibile ripresa e trasformare la crisi ciclica in un sottosviluppo permanente.

Il Mezzogiorno tra il 2008 ed il 2014 registra una caduta dell'occupazione del 9%,

a fronte del -1,4% del Centro-Nord, oltre sei volte in più. Delle 811mila persone che in Italia hanno perso il posto di lavoro nel periodo in questione, ben 576mila sono residenti nel Mezzogiorno. Nel Sud, dunque, pur essendo presente appena il 26% degli occupati italiani si concentra il 70% delle perdite determinate dalla crisi.

Nascono meno bambini. Dal 2001 al 2014 il tasso di fecondità al Sud è arrivato a 1,31 figli per donna, ben distanti dai 2,1 necessari a garantire la stabilità demografica, e inferiore comunque all'1,43 del Centro-Nord. Il Sud sarà quindi interessato nei prossimi anni da un stravolgimento demografico dalle conseguenze imprevedibili.

Aumenta la povertà assoluta. La percentuale di famiglie in povertà assoluta sul totale delle famiglie è aumentata al Sud nel 2014 rispetto al 2011 del 2,2% (passando dal 6,4% all'8,6%) contro il +1,1% del Centro-Nord (dal 3,3% al 4,4%). Nel periodo 2011-2014 al Sud le famiglie assolutamente povere sono cresciute di oltre 190mila nuclei in entrambe le ripartizioni, passando da 511mila a 704mila al Sud e da 570mila a 766mila al Centro-Nord.

A livello di reddito, guadagna meno di 12mila euro annui quasi il 62% dei meridionali, contro il 28,5% del Centro-Nord. Particolarmente pesante la situazione in Campania (quasi il 66% dei nuclei guadagna meno di 12mila euro annui), Molise (70%) e Sicilia (72%).

Geivù

Intervista al Sen. Marco Filippi
«Il piano nazionale della portualità è una novità necessaria»

Livornese, 51 anni, eletto in Toscana, Marco Filippi è autorevole Capogruppo del Pd nella VIII Commissione Lavori Pubblici e Comunicazioni del Senato. È considerato uno dei massimi esperti di portualità a livello nazionale

FERROVIE DELLO STATO ITALIANE. È ormai passato oltre un anno dall'insediamento di Michele Elia alla guida del gruppo Fsi, subentrato a una personalità del calibro di Mauro Moretti, che aveva comunque riportato i bilanci in attivo. Come giudica l'attività del nuovo Amministratore delegato? I rumors su eventuali ribaltoni ai vertici che consistenza hanno? In ogni caso possono avere effetti destabilizzanti?

L'eredità di Moretti al timone delle Ferrovie, nel bene e nel male, è cosa complessa. I risultati lasciati sono incontrovertibili, ma ciò che più pesa è una modalità di dirigere un'azienda di oltre sessantamila dipendenti con piglio fermo e sicuro.

I suoi modi sono stati criticati, ma i risultati ottenuti, sono stati conseguiti anche grazie alla sua determinazione e conoscenza dell'azienda, oltre ovviamente a una straordinaria competenza nel settore.

L'ingegner Elia sconta indubbiamente una personalità più mite e una filiazione diretta con il management precedente (era infatti l'Ad di Rete ferroviaria italiana al tempo di Moretti e suo uomo di maggior fiducia).

Questo forse mal si concilierà se il Governo Renzi intendesse imprimere un cambio di marcia nella conduzione di Fsi, specie in ragione dell'annunciato progetto di privatizzazione. In ogni caso non vedo nessun rischio di destabilizzazione.

PRIVATIZZAZIONE DI FSI. Ormai è slittata al 2016. Il Governo 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" degli asset e successiva vendita?

Il Sindacato (Fit-Cisl, ma non solo) è preoccupato dell'eventuale



scorporo di Rfi sul "modello Terna", temendo come deleterio il cosiddetto "spezzatino ferroviario".

La Commissione Lavori Pubblici del Senato se ne occuperà a breve autorizzata dalla Presidenza del Senato a riferire successivamente in Aula. Ovviamente, non avrà il potere di decidere alcunché, ma di certo dirà la sua!

Tendenzialmente, ritengo che la migliore soluzione sia quella di scorporare la rete dai servizi e, se possibile, costituire una società di affitto del materiale rotabile. Successivamente i singoli asset, con quote differenziate, possono conoscere un processo di pri-

vatizzazione in cui non escluderei un azionariato popolare e dei lavoratori. Insomma, prima si liberalizza seriamente e poi si privatizza.

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

L' Autorità dei Trasporti mi vanto, con il gruppo del Pd in Senato, di averla voluta e ottenuta proprio in Commissione al tempo del Ministro Passera. A distanza di anni ancora forti sono le resistenze ad accettare il cambiamento, ma credo che siano destinate a venire meno. Tornare indietro sarebbe negativo.

PIANO NAZIONALE AEROPORTI. Il Consiglio dei Ministri del 27 agosto ha approvato, in esame definitivo (previa intesa con la Conferenza Stato-Regioni) uno schema di decreto del Presidente della Repubblica che individua 10 " bacini di traffico omogeneo", 38 aeroporti " di interesse nazionale", con dentro 12 "di particolare rilevanza strategica" e 3 "intercontinentali". Come valuta? Anche i Ministri Passera e Lupi avevano predisposto i loro piani...

Do atto e merito al Ministro Delrio di averlo tirato finalmente fuori dal cassetto e di averlo consegnato al Parlamento per la conclusione dell'iter. I suoi predecessori con quello strumento hanno fatto, e fatto fare, una contrattazione su alcuni scali non proprio alla luce del sole...

Detto ciò, il piano presenta alcune incongruenze con la programmazione comunitaria e una ipertrofia nell'indicazione di tre hub che non trovano riscontro nella prassi degli altri Paesi europei e non trovano neppure giustificazione nei numeri. L'unico vero hub era e rimane Roma Fiumicino, che di certo va ammodernato e adeguato alle nuove necessità che le prospettive di sviluppo impongono. Gli altri sono semplicemente scali internazionali che vanno potenziati.

Il piano è poi infine carente di una adeguata riflessione sul cargo aereo.

ALITALIA SAI. Come valuta i primi risultati del nuovo assetto che vede ai vertici Luca di Montezemolo come Presidente e James Hogan come Vicepresidente? E le dimissioni dell'Ad Silvano Cassano? La partita autunnale dovrebbe giocarsi tra nuovi bond e nuovi aerei per i voli intercontinentali. Gli arabi la fanno da padroni?

La nuova Alitalia, al momento, credo costituisca, dal punto di vista degli assetti societari, l'operazione più brillante compiuta da questo Governo. Certo, l' uscita di scena improvvisa di Cassano può essere un segnale preoccupante, perché non ha riportato in positivo i conti, però ha fermato l'emorragia di capitali e passeg-

geri in corso con la precedente gestione.

Intanto, è importante aver sottratto la nostra compagnia dall'abbraccio mortale con Air France, dopo la sciagurata operazione di privatizzazione tutta tesa a salvare Air One di Toto e Banca Intesa di Passera, senza uno straccio di progetto industriale.

Non so se gli Arabi la faranno da padrone. La prima impressione è che abbiano le idee chiare sul piano della logistica e del core business, e questo per noi non può che essere un gran bene!

FUSIONE SEA-SACBO. I giornali parlano di una prossima integrazione fra gli scali milanesi di Linate e Malpensa con quello bergamasco di Orio al Serio. Come valuta questo "matrimonio", che prevede la nascita di un unico ente gestore aeroportuale? È coerente con il piano nazionale degli aeroporti?

Magari! Da una fase di frammentazione e proliferazione degli scali, che ha prodotto tanti danni al Paese sul piano dell'efficienza e dei costi, sarebbe anche l'ora che si passasse a una fase di concentrazione, almeno gestionale, per generare investimenti coerenti e non concorrenza al ribasso. La prospettiva sarebbe assolutamente coerente con il piano.

RIFORMA DELLA PORTUALITA'. Il Consiglio dei Ministri del 7 agosto ha approvato in via definitiva il Piano strategico nazionale della portualità e della logistica, da adottarsi con decreto del P.C.M. Si tratta di una riforma della mitica legge 84 del 1994, che aveva disegnato l'assetto delle attuali 24 autorità portuali. Le novità principali riguardano la nuova "governance", la possibile istituzione delle autorità di sistema portuale, gli eventuali "accorpamenti" (da 24 a 14). Il destino delle compagnie di lavoro portuale ex art. 17 della 84/94 non è meno rilevante. Tuttavia, il cosiddetto "cluster" marittimo è preoccupatissimo.

C'è una naturale avversione in Italia alle novità, anche quando sono assolutamente necessarie al recupero di competitività del sistema Paese. Da qui uno stato "ansioso" permanente che non ci consente di fare il salto culturale necessario per affrontare i cambiamenti.

Dopo di che quello che funziona va accolto, anche se magari può dispiacere, e quello che non funziona va cambiato!

PORTO DI LIVORNO. La città sta varando il primo project financing per la costruzione e gestione di un porto commerciale, che si amplia verso il mare con la darsena Europa, per un valore complessivo di 805 milioni (di cui 350 a carico dei privati).

Il navigato Commissario Giuliano Gallanti riuscirà nell' impresa?
Glielo auguro di cuore e me lo auguro per la mia città, sperando sempre che si lavori per collegare bene il porto al resto delle infrastrutture di trasporto!

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.

La lingua italiana non conosce crisi Lo dice la Crusca

Non è un'associazione di volontariato quella che ospitiamo questo mese, ma un'istituzione pluricentenaria. Chi ne fa parte, però, non percepisce nessun compenso o gettone e compie la "buona azione" di studiare e proteggere la lingua italiana. Parliamo dell'**Accademia della Crusca**, mitica realtà che ogni anno è minacciata di chiusura dai tagli statali, come se fosse un ente inutile qualsiasi.

Ma lo è davvero? Alla domanda «Quali sono le attività dell'Accademia?», il Presidente **Claudio Marazzini** mi fa un elenco lungo così, che per motivi di spazio non riusciamo a pubblicare per intero, ma che rende bene l'idea dell'importanza e del ruolo della Crusca in Italia e nel mondo. Una chicca tra tutte è l'attività di consulenza: chiunque abbia un dubbio può porre una domanda via mail ai suoi studiosi e loro rispondono a stretto giro di posta. E inoltre l'Accademia svolge attività di ricerca, finanzia borse di studio, collabora con istituzioni culturali praticamente in ogni dove e via elencando.

Chi sono i vostri studiosi?

Bisogna distinguere tra vari tipi di Accademici, Ci sono tre diverse categorie, gli Ordinari, i Corrispondenti italiani e i Corrispondenti esteri. Ciascun ruolo prevede un numero massimo di 20 componenti. Molte delle nostre attività si avvalgono di giovani ricercatori che non sono Accademici, ma che hanno vari contratti "precarissimi".

Qual è lo stato di salute della lingua italiana? Il congiuntivo sta bene?

Non si deve cedere all'allarmismo, che non è pienamente giustificato da fenomeni, che pure esistono, di scarsa compe-

tenza nella lingua italiana da parte dei cittadini italiani. Si sa che il livello medio di cultura del nostro Paese è basso. I pericoli vengono da coloro i quali tentano, in varie occasioni, di mettere da parte l'italiano nelle sue funzioni pubbliche, per esempio nella didattica universitaria.

Non pensate che la conservazione della lingua italiana sia una battaglia persa e che sarà inevitabile un percorso di fusione di lingue (penso ad esempio allo spanglish), simile al mito della torre di Babele ma al contrario?

Ovviamente non lo pensiamo. Del resto per pensare una cosa del genere occorre essere dotati di una buona dose di irresponsabilità e di incompetenza. La lingua non serve solo per una comunicazione elementare e creolizzata: i momenti importanti esigono una lingua di qualità. Questa potrebbe essere l'inglese, se si crede nel mito della lingua universale: ma è evidente che tra un cittadino madrelingua anglofono e tutti gli altri cittadini passerebbe sempre una bella differenza. Diciamo, serie A e serie B o C?

Non capisco come ci si possa rassegnare all'inferiorità, e anzi si possa godere di questo mito autolesionista. La soluzione è un plurilinguismo civile e garantito. I paesi plurilingui, come la Svizzera, hanno molto da insegnare da questo punto di vista.



Più volte avete rischiato la chiusura a causa di tagli ai fondi. Cosa rispondete a chi pensa che l'Accademia abbia fatto il suo tempo?

Per la verità non ho mai sentito nessuno dire una cosa del genere. Anzi, la crisi finanziaria dell'Accademia ha determinato un moto di solidarietà molto grande. Abbiamo appena firmato un accordo con Uni-Coop che ci porterà, speriamo, risorse fresche. La Coop non è un'associazione benefica o caritatevole: se vuole collaborare con noi, è perché ci stima utili anche in un mondo caratterizzato dall'economia globale. Quindi, a eventuali detrattori, risponderai soltanto: non ti curar di lor, ma guarda e passa.

Giulia Dellepiane
g.dellepiane@cisl.it

Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi

della rete ferroviaria italiana - Soc. Coop.

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



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

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

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

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

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



**onservizi**
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali

**La formazione a servizio
dell'impresa e dei lavoratori**

CONFSERVIZI
Aastra • Utilitalia

**ASSTRA**
ASSOCIAZIONE TRASPORTI

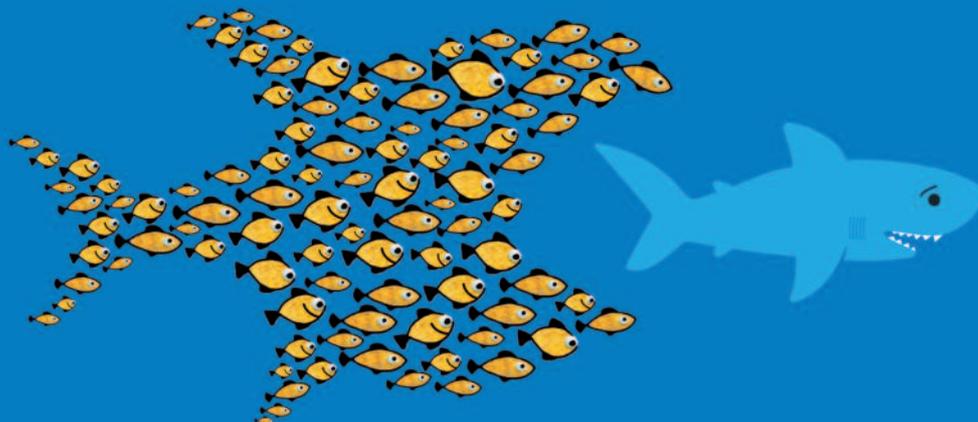
**UTILITALIA**
imprese acqua ambiente energia

CGIL


**CISL**

**UIL**
IL SINDACATO DEI CITTADINI

L'unione fa la forza.



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



Polizza Ricoveri Light per Dipendenti e Familiari

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

NUOVA

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

NUOVA



Polizza Ricoveri - Indennità per Interventi Chirurgici e Diaria da 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 convalida post intervento chirurgico** (pagamento di indennità giornaliera nel periodo di convalida a seguito di intervento chirurgico).

€ **18,00 Premio assicurativo mensile**

Massimale annuo: 15.000,00

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

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



Polizza Responsabilità Civile Danni Automezzi

NUOVA

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

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

LE NOSTRE POLIZZE IN CONVENZIONE

- INFORTUNI DIPENDENTI E FAMILIARI
- INFORTUNI DIPENDENTI LIGHT
- RICOVERI DIPENDENTI E FAMILIARI
- RICOVERI - INDENNITÀ PER INTERVENTI CHIRURGICI E DIARIA DI 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