

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE dei Trasporti 1

Gennaio 2016

LXVI 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 Franck 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



Summary

Editoriale

2 Fine 2015 e inizio 2016 Stagione proficua e impegnativa

Mobilità ferroviaria

6 Cambio dei vertici in Fs e Trenitalia e avvio del processo di privatizzazione del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane

8 Gruppo FS: elezioni per il rinnovo delle Rsu e degli Rls

12 Ntv: impegni disattesi e relazioni sindacali in stallo

14 Rete Ferroviaria Italiana ed un sistema relazionale carente

16 Appalti ferroviari, la logistica della ristorazione sotto un'unica regia

Sindacato e strategie

18 Siglato un altro importante Accordo con Alitalia Sai

20 Appalti ferroviari, la logistica della ristorazione sotto un'unica regia

22 "Protocollo di intesa per il Giubileo straordinario della Misericordia": un accordo di grande rilevanza politica

26 Rinnovato il Ccnl dei lavoratori dei Porti e delle Autorità Portuali

28 Trasporto merci e logistica: bilanci e prospettive per il nuovo anno

30 Anas. Contratto e internalizzazione: decisivi i primi mesi del 2016

31 La vertenza Maggiore: luci ed ombre

32 Economia Circolare: le novità in Legge di Stabilità 2016

33 Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: dalle direttive europee alla Legge di Stabilità 2016

International

- 35** IV Pacchetto ferroviario: il pilastro politico entra nell'ultimo miglio, quello tecnico taglia il traguardo
- 38** CCNL Trasporto Aereo. Sottoscritta ipotesi di rinnovo della Sezione specifica degli Handlers
- 40** EUROPEAN ATM MASTER PLAN 2015
Un approccio al cambiamento
- 42** Organizzazione raccolta firme per "FAIR TRANSPORT EUROPE"
- 44** Report – ETF. Youth Committee Meeting

Intorno a noi ...

45 Una casa aperta a tutti alla Stazione Termini

Opinioni & Colloqui

46 Immigrazione: facciamo chiarezza

47 Intervista all'On. Settimo Nizzi

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

N. 1 Gennaio 2016

LXVI 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: **Ubaldo Pacella**

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 Salone, 131/c - Roma

Via di Salone Roma. Tel. 06-4182113

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

Chiuso in redazione il 18 gennaio 2016

Finito di stampare nel mese di gennaio 2016

Tiratura: 28.000 copie

Fine 2015 e inizio 2016

Stagione proficua e impegnativa

Firmato, finalmente, il Ccnl degli Autoferrotranvieri. Firmato il contratto degli handlers, a completamento del CCNL del trasporto aereo. Firmato il contratto dei porti. Rinnovati Rsu-Rls nelle Ferrovie. Firmati diversi accordi importanti, come in Anas e in Alitalia. Sottoscritto un importantissimo protocollo per la gestione del Giubileo con il Ministro Delrio. Non c'è che dire, le ultime settimane del 2015 sono state molto produttive per la Fit Cisl. Una fine d'anno meno tradizionale del solito, anche sotto l'aspetto organizzativo interno, essendo arrivati ai primi di dicembre, finito il lunghissimo percorso relativo all'Assemblea Organizzativa, già alle prese con il parziale rinnovamento della Segreteria Nazionale. Infatti, a seguito delle dimissioni di Michele Imperio, il principale organismo direttivo del nostro Sindacato è stato implementato con l'ingresso di Nico Piras e di Emiliano Fiorentino. Ad Imperio il ringraziamento per quanto svolto, a Piras e Fiorentino le congratulazioni e un grosso in bocca al lupo per il lavoro che sono stati chiamati a fare. Già, perché il 2015 sarà anche finito bene per molte questioni, ma già il 2016 è così denso di impegni contrattuali, politico-sindacali e organizzativi tanto da apparire un anno cruciale per molti aspetti. Il cambio della guardia alla guida delle principali aziende quali Ferrovie dello Stato Italiane, Trenitalia o l'avvento di nuovi amministratori delegati come in Alitalia, che si aggiunge a quanto già avvenuto in Enav o in Ntv danno già l'idea. Un antipasto che non può sfuggire agli occhi attenti dei nostri lettori. Il 2016 sarà l'anno delle parziali privatizzazioni, o "apertura del capitale ad investitori privati" come dicono i forbiti, di Ferrovie e di Enav. Almeno queste sono le determinazioni del Governo Renzi. Il 2016 sarà l'anno che dirà se l'Alitalia ha "svoltato" veramente con Etihad o meno. Il 2016 sarà l'anno cruciale per il trasporto pubblico locale e per importanti pezzi della logistica e del merci. Il 2016 sarà l'anno della riforma del modello contrattuale e, speriamo, degli aspetti concreti della misura della rappresentanza e della rappresentatività. Ovviamente il 2016 è iniziato già con l'aumento delle tariffe autostradali. Immane, come le polemiche che durano tre giorni e poi tutti a pagare il pedaggio fino al prossimo capodanno. A dire il vero quest'anno, dopo tanto tempo, hanno



aumentato i prezzi anche i treni Freccia. Questa è una novità...di Italo non è pervenuta notizia. E' stato il primo atto della nuova dirigenza di Trenitalia, o di quella di Ferrovie dello Stato Italiane; noi siamo portati a pensare ad una azione concordata. Siamo molto attenti a quanto farà questa nuova governance di Fsi, perché pensiamo che le sorti di molti aspetti che riguardano i tra-

sporti italiani, ancora una volta e questa forse ancora di più di prima, passano per quanto faranno le Ferrovie. Non tanto per le questioni della privatizzazione, su cui leggerete ancora a lungo le nostre prese di posizione, quanto per il suo Piano Industriale. Dalla realizzazione di quel Piano dipendono i prossimi decenni del trasporto pubblico locale, ferro e gomma.

Un trasporto pubblico locale funzionale ed efficace di cui il Paese ha estremo bisogno, come ha testimoniato la paradossale situazione che ha portato tra la fine del 2015 e gli inizi del 2016 al blocco della circolazione delle auto nelle città italiane per prolungata "alta pressione". Fermo restando che il problema si sviluppa anche per l'inadeguatezza degli impianti di riscaldamento dei vetusti condomini dei centri delle città sono pieni, non si può pensare di mettere quattro spiccioli in piena emergenza per il trasporto locale e alla prima pioggia dimenticarsi di tutto. E' una questione culturale. I giornalisti, che si occupano solo della notizia del momento, dovrebbero ricordarsi, quando piove o tira vento, di chiedere conto ai governanti nazionali e locali cosa stanno facendo per investire sul trasporto pubblico. Ma se aspettiamo governi, regioni o comuni stiamo freschi. Bisogna che sia il comparto stesso a fare qualità e piccolo non è bello. Servono dimensioni ed investimenti pluriennali. E il Piano d'Impresa delle Ferrovie deve essere indirizzato anche a questo obiettivo.

Cruciale il nuovo Piano Industriale di Fsi

Non crediamo di esagerare. Così come da quel Piano dipenderanno molte ricadute sulla portualità e sulla logistica, oltre che sulle quote di trasporto merci su rotaia in Italia. Insomma, se il Piano farà le cose che, d'altronde, aveva già declinato Moretti prima di lasciare l'azienda, allora lo scenario italiano cambierà in positivo. Non sarà così se le cose resteranno come sono rimaste nel corso della gestione Elia. Intendiamoci, non crediamo che sia stata colpa di Elia, ottimo tecnico ed ottimo manager, oltre che persona esperta malamente e ingiustamente giubilata. Pensiamo, invece, che la diatriba con l'ex Presidente Messori, sulla privatizzazione abbia fatto perdere un anno e mezzo inutilmente. Con l'avvento di Mazzoncini il Piano di Moretti potrebbe riprendere vigore, specialmente sulla vecchia incompiuta del trasporto dei pendolari. L'esperienza di questo dirigente, proprio nel settore del trasporto pubblico locale, può essere il valore aggiunto per uno scenario di ampio respiro. Già oggi il Gruppo detiene molte aziende della gomma e, secondo, noi molte altre dovrebbero essere acquisite. Lo sviluppo dimensionale in questo segmento, unitamente a quanto da sempre fanno le Ferrovie con i treni locali, è l'unica speranza per poter avere un grande player nazionale che faccia integrazione e qualità del servizio, oltre che più occupazione. Anche nella semplificazione delle relazioni industriali, crediamo sia necessario più che mai, che si consorzino le rappresentanze datoriali della gomma e del ferro per rilanciare con forza il contratto unico della mobilità, dopo aver rinnovato

finalmente quello del t.p.l. e rinnovando rapidamente quello delle attività ferroviarie rimasto al palo da un anno. La parola d'ordine deve essere integrazione modale dei servizi. Anche la nostra opzione di contratto unico della mobilità, mai abbandonata, torna ad avere più chance con un grande player che rilancia sul trasporto pubblico. Lo scenario futuro non potrà prescindere dalla riduzione dell'attuale miriade di aziende e aziendine pubbliche che, spesso, hanno lasciato a desiderare sotto molti aspetti...per essere eufemistici. Lo si vedrà anche dalle azioni sulla riforma della pubblica amministrazione che stanno venendo avanti rispetto al destino delle attuali partecipate e controllate. Preferiamo, quindi, che ci siano dei campioni nazionali piuttosto che grandi aziende europee, specialmente quelle provenienti da Paesi che non danno pari opportunità alle aziende italiane in termini di reciprocità. Sarebbe anche utile una semplificazione della rappresentanza dei datori di lavoro. In uno scenario che vedesse il Gruppo delle Ferrovie dello Stato Italiane incrementare ulteriormente la sua presenza nella gomma non pensiamo sia più compatibile che il Contratto della Mobilità TPL lo sottoscrivano solo Asstra e Anav, lasciando Agens fuori dalla porta. E' successo questa volta solo ed esclusivamente perché a Piazza della Croce Rossa avevano altro a cui pensare e noi, dopo sette anni, non potevamo non chiudere il rinnovo vista la possibilità che si era creata. Ma è stata l'ultima volta.

Non solo trasporto pubblico locale ma, come accennavamo prima, anche una potenziale possibilità di rilancio su un rinnovato concreto impegno delle Ferrovie sulla Logistica e sul trasporto delle merci. Se il Piano di Ferrovie si dovesse sviluppare coerentemente con le linee declinate dal Piano della Portualità e della Logistica varato dal Ministro Delrio, ci sarebbero vere possibilità di incidere, come predichiamo da anni e anni, per un inizio di riequilibrio modale del trasporto delle merci e per un rilancio della portualità italiana. E' evidente che quanto farà Rfi e quanto farà Ferrovie (non più solo Cargo Trenitalia) possono essere, sotto l'input del Ministero dei trasporti, la chiave di volta per un cambio di passo.

Buon servizio, occupazione e reddito

Noi ci crediamo e faremo la nostra parte, ma ad una condizione. Che ci sia fatta constatare la concretezza dell'azione tesa a produrre sviluppo. Se, invece, qualcuno pensa che presentare quattro slide colorate sulla carta significhi avere il passpartout per un'ulteriore riduzione di personale ed un peggioramento delle condizioni contrattuali dei ferrovieri di Cargo e del Regionale ha sbagliato indirizzo. Anzi, sia chiaro che la nostra prima preoccupazione sarà quella del rinnovo del Ccnl delle attività ferroviarie e del Contratto Aziendale del Gruppo. Siamo stati i principali protagonisti nel passato di grandi fasi di ristrutturazioni, anche dolorose, e il nostro discrimine è stato sempre quello della contestualizzazione rispetto alla chance di prospettiva positiva.

Occupazione e reddito, oltre che buon servizio. Ne abbiamo viste tante nelle Ferrovie di queste stagioni, ma non solo. Siamo molto attenti, per esempio, a quanto sta succedendo in Alitalia e siamo molto curiosi di capire cosa significherà per quell'azienda l'avvento, non più solo dietro le quinte, di un Amministratore Delegato che viene dal mondo. Già, qui non basta dire dall'estero e non diciamo dall'altro mondo per non vestire di un'alea soprannaturale questa persona. Viene veramente dal mondo in termini di curriculum, non solo dall'altra parte del mondo, visto che è australiano...anzi, from the other side, visto che non parla italiano dovremo abituarci noi al mondo che viene a casa nostra. Ma, al di là di ciò, la cosa che ci premerà capire di più è come approccerò questo mister Cramen Ball sui temi del consolidamento dello sviluppo e, quindi, del servizio per garantirci occupazione e reddito. Nel 2016 dovremo anche seguire le fasi di privatizzazione parziale dell'Enav. Siamo vigili sul tema, l'Enav è un gioiello di tecnologia e know how che questo Governo ha messo in una situazione di rischio. Lo dico senza mezzi termini perché quanto successo in occasione del cambio di guardia ai tempi di Garbini grida ancora vendetta. Ciò detto, occorre che si vigili per evitare che un processo di privatizzazione "parziale", ma sostanziale essendo il 49% la quantità di capitale al quale possono accedere gli investitori, se mal gestito possa minare alla base un'azienda strategica come questa.

Tanto da fare sul versante organizzativo interno

Dicevamo che il 2016 sarà un anno cruciale e lo sarà anche per gli aspetti organizzativi. La nostra Assemblea organizzativa e programmatica, così come quella della Cisl e il successivo Consiglio Generale, ci hanno consegnato un percorso impegnativo di cambiamenti da realizzare. Non abbiamo molto tempo, questo è l'anno precedente a quello del Congresso, che inizierà tra un anno esatto. La prima cosa dalla quale partire dovrà essere Cisl Reti. Dopo la recente assemblea organizzativa comune e le indicazioni rinnovate dalla Confederazione, pensiamo che non possano esserci più rinvii. Le decisioni sono state prese, sta a noi, ma anche a Fistel e Flaei, anzi soprattutto a loro, uscire dalle enunciazioni e cominciare a camminare sul terreno della costruzione comune della nuova categoria di prima affiliazione.

Ho iniziato proprio dalla Cisl Reti per dare il senso delle priorità. Non si conviene uno Statuto e un regolamento per un nuovo soggetto sindacale frettolosamente. Vogliamo credere che nessuno, questa volta, butti di nuovo la palla in tribuna. Se così fosse saremmo costretti ad assumere altri atteggiamenti ed altre decisioni. Da parte nostra come Fit Cisl abbiamo da fare molto, ma non dobbiamo impazzire per capire cosa. Dobbiamo semplicemente fare quello che abbiamo detto a Rimini. Basta rileggere il documento finale dell'Assemblea Organizzativa della Fit Cisl.

La cosa più urgente è la riorganizzazione territoriale. Che significa anticipare da subito la trasformazione delle Fit Territoriali esistenti

in Presidi Territoriali Fit. Così come in parallelo dobbiamo cominciare ad individuare, progettare e realizzare le Zone Fit, iniziando dagli interporti. Dobbiamo dare certezza al flusso delle risorse verso il territorio. Tre righe di scrittura ma questioni complesse ed impegnative da realizzare bene. Ci vuole tempo, per questo occorre partire subito. Come bisogna partire subito con azioni che la Fit può mettere in campo per avvicinarsi ai giovani tramite gli ambienti universitari e scolastici. Anche noi possiamo provare a dare aiuto ai giovani per farli incontrare col mondo del lavoro. Dovremo pensare ad azioni specifiche per il fenomeno delle aggressioni nei percorsi casa lavoro, soprattutto per le lavoratrici, ma non solo.

Dobbiamo e possiamo fare molto, nel solco di quanto abbiamo discusso e deciso insieme. Occorrerà fare riflessioni sulla redistribuzione delle risorse, che non è solo una questione di percentuali, ma di come una grande Federazione, in un percorso di integrazione da avviare con altre, dosi meglio le sue forze. Da tempo stiamo dicendo che occorre investire più risorse, non solo economiche ma anche di permessi sindacali, verso quelle aree contrattuali in sofferenza. Quella del merci e logistica è la prima che avrà le nostre "attenzioni", in tal senso.

Molte cose da fare, molte iniziative da intraprendere e sostenere. Potremo fare molto, direttamente o solo come indirizzo politico, in relazione al modello di sindacato che la Fit Cisl sceglierà di darsi. Come abbiamo abbondantemente detto già nelle linee guida per la discussione della nostra Assemblea Organizzativa, le percentuali sono relative non solo a qual è il cento per cento, ma anche a chi paga cosa. Il tempo, a breve, ci dirà quale sarà la scelta della Fit Cisl. E' una questione di modelli organizzativi. Il territorio e i delegati aziendali si possono sostenere sia in un modello di totale accentramento delle risorse, com'era una volta nei nostri ferrovieri o com'è ora in Flaei, senza per questo avere ritorni negativi. Anzi. Oppure si può fare l'esatto contrario, lasciando anche l'ottanta per cento sul territorio. Ovviamente lasciando al territorio tutti gli oneri economici attualmente in capo ai livelli regionali o nazionale. Con buona pace della possibilità di sviluppare solidarietà e azioni mirate quali quelle delle Zone Fit o mille altre cose, si può fare tutto. Purché queste operazioni non rischino di diventare preda delle solite delibere di esecutivo delle Ust che caricano le categorie sul territorio di oneri spesso impropri.

Noi siamo convinti che un giusto mix tra gli estremi possa essere la strada giusta, come già da tempo indicato da noi anche in presenza della Segretaria Generale della Cisl. Avremo modo di aggiornarvi. Buon 2016 a tutti.

Un saluto ed un grazie all'ingegner Elia

Il cambio al vertice delle Ferrovie dello Stato Italiane è stato repentino e personalmente, per certi versi, aggiungerei anche brutale. L'ingegner Michele Mario Elia sedeva da solo un anno e mezzo sulla poltrona di Amministratore Delegato della capo Gruppo e stava facendo bene. Dopo quarant'anni di carriera da tecnico stimato e competente era stato chiamato a sostituire Mauro Moretti. Un interno che succedeva ad un interno, indubbiamente con altro carattere e altra personalità. Una scelta di continuità che noi avevamo apprezzato.

Certo, contrariamente a Moretti, non era nelle stesse condizioni di agibilità. Con un CdA salito da 5 a 9 componenti e, soprattutto, con la presenza di un Presidente con la delega di privatizzare le Ferrovie. Se non apparisse irriverente potremmo utilizzare anche un altro verbo.

La situazione passava da un uomo solo al comando a un uomo che ogni giorno doveva scontrarsi con un altro uomo. Idee divergenti e competenze molto diverse. Nelle Ferrovie sicuramente le competenze preferibili, per noi, erano le Sue. Nonostante questo, Elia ha continuato e migliorato nel solco di quanto già impostato da Moretti. I risultati economici, e non solo, lo dimostrano. Ora è arrivato l'ingegner Renato Mazzoncini al quale hanno ridato la condizione di Moretti, meglio così. Quello che non abbiamo però capito è perché Elia sia stato trattato così dal Governo. Non abbiamo mai creduto alla barzelletta che la sua presenza rallentava la privatizzazione. Le dichiarazioni del suo successore e dei Ministri Padoan e Delrio dimostrano che non era questo il vero motivo. Un giorno mi confidò che era stato a Palazzo Chigi. Non volli sapere com'era andato il colloquio. Avevo paura che qualcuno gli avesse detto: "Michele, stai sereno...".

È triste che in questo Paese non conti mai il merito. Un manager che ha dimostrato tutta la sua competenza, che migliora i conti dell'azienda che guida, viene letteralmente buttato via per motivi che possiamo intuire ma non certo condividere. Uno che, con Moretti e pochi altri, ha letteralmente fatto passare tecnicamente le Ferrovie dal medioevo al futuro. Incredibile.

Ho conosciuto Michele già dai miei primi passi sindacali, come delegato Rsu, quando c'erano delle mega riunioni legate alle riduzioni delle piante organiche. Era il 1995-1996 o giù di lì e le riunioni per il Compartimento di Ancona venivano gestite dai responsabili della "Direttrice Adriatica" che venivano da Bari. L'ho rincontrato a Roma già dal 2000 quando iniziai la mia esperienza come responsabile nazionale Fit Cisl di quella che una volta si chiamava Divisione Infrastruttura, oggi Rfi S.p.A.. Abbiamo vissuto moltissime occasioni di lavoro, chi da una parte e chi dall'altra del tavolo e c'è stata sempre una reciproca stima. Dispiace molto che una competenza come la sua venga dispersa così bruscamente. Però capita, e mi piace salutarlo da questo glorioso giornale che anche lui leggeva e, sono convinto, continuerà a leggere.

Mi ha mandato un bellissimo biglietto di commiato, coincidente con gli auguri di buone feste.

"Caro Giovanni, è stato un piacere lavorare con te per il tuo attaccamento al mondo ferroviario: difendilo. Lascio il Gruppo FS. Ti saluto cordialmente e ti auguro anche in in famiglia un Buon Natale ed un felice Anno Nuovo. Michele Mario Elia"

Confesso che mi ha fatto molto piacere leggere quelle due righe.

Caro Ingegnere, sei e sarai sempre un grande tecnico, un grande ferroviere, un grande uomo, un grande amico. Per quanto riguarda la tua esortazione alla difesa... stai certo che non mi risparmiarò, come d'altronde per tutte le aziende dove lavorano gli iscritti alla Fit Cisl.

Ciao Michele, è sempre un piacere.

Giovanni Luciano

Cambio dei vertici in Fse e Trenitalia e avvio del processo di privatizzazione del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane

Il 2015 si è chiuso con il cambio dei vertici del Gruppo Fs (fine novembre) e di Trenitalia (pochi giorni prima di Natale). Il nuovo A.D. del Gruppo è Renato Mazzoncini, manager "interno" in quanto è stato per poco più di tre anni alla guida di Busitalia e vanta una lunga esperienza nel settore del trasporto pubblico locale. Con lui il C.d.A. si è ridotto passando dai nove componenti della precedente gestione ai sette dell'attuale.

Non aveva certo operato male l'Ing. Elia per il quale, probabilmente, è risultata fatale la lunga "querelle" con l'ex Presidente Messori sulla privatizzazione. Al nuovo A.D. facciamo i nostri più sinceri auguri di buon lavoro in quanto ha il compito di guidare il gruppo in una delle fasi più delicate della sua storia, quella appunto della privatizzazione, ma su questo punto torneremo più avanti. L'altro cambio al vertice è avvenuto in Trenitalia dove dopo circa nove anni l'Ing. Soprano è stato sostituito nel ruolo di Amministratore Delegato da Barbara Morgante, anche lei "interna" al Gruppo, in quanto svolgeva l'incarico di direttore centrale strategie, pianificazione e sistemi di Ferrovie dello Stato Italiane dal 2008. Da segnalare anche gli ingressi nel C.d.A. di Trenitalia di Paolo Colombo, presidente di Busitalia e di Marco Gosso, Amministratore Delegato di FS Logistica, che rappresentano un chiaro segnale di forte attenzione verso i due settori chiave su cui concentrare la propria attenzione, vale a dire il trasporto locale su ferro e su gomma ed il trasporto delle merci unitamente alla logistica.

Il Dpcm avvia il processo di privatizzazione

Ma veniamo al tema cruciale dei prossimi mesi per le ferrovie, vale a dire quello della privatizzazione. Il Governo ha formalmente avviato il processo di privatizzazione, secondo quanto riportato nella nota ufficiale del 23 novembre scorso: "Il Consiglio



dei Ministri ha approvato, in esame preliminare, un Decreto del Presidente del Consiglio (DPCM), predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministero dello Sviluppo Economico, relativo alla cessione di non oltre il 40% di quote di Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A. Il decreto verrà inviato alle Commissioni parlamentari competenti al fine di acquisire i pareri previsti".

A questo proposito, come già affermato nei comunicati stampa della nostra organizzazione, auspichiamo che il tempo faccia capire al Governo che il gioco non vale la candela. Tutta l'operazione porterebbe ad un introito per le casse dello Stato di circa quattro miliardi di euro nella migliore delle ipotesi e questa è sicuramente una cifra troppo esigua rispetto al valore intrinseco di un Gruppo industriale così importante per il Paese. Un'azienda che dopo la crisi degli anni scorsi, ha potuto rimettere i conti a posto grazie soprattutto all'integrità dell'azienda, altrimenti la sola

parte del trasporto non avrebbe retto.

Un Gruppo, quello delle Ferrovie dello Stato, che negli ultimi due decenni ha realizzato una gigantesca operazione di innovazione tecnologica e del servizio sotto gli occhi di tutti e apprezzata anche a livello continentale. Non solo questo, ma una grande azienda che, anche grazie agli accordi voluti e sostenuti dal Sindacato, ha realizzato concrete operazioni di riduzione del costo del lavoro e aumento della produttività che la pongono come riferimento positivo. Tutto ciò è stato possibile e, soprattutto, è possibile che continui ad essere con la condizione necessaria che il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane resti un gruppo integrato senza idee di scissione dalla Holding attuale di Rete Ferroviaria Italiana. Per questo motivo abbiamo espresso i nostri dubbi sul percorso di privatizzazione e continuiamo a considerarla una scelta sbagliata.

Quella dell'integrità aziendale per noi è una questione fondamentale! Ci stiamo battendo da 25 anni affinché le ferrovie non vengano fatte a pezzi, per evitare che si socializzino le perdite e si privatizzino i guadagni.

Vogliamo anche qui chiarire uno dei punti rilevanti del DPCM, in riferimento al fatto che la rete ferroviaria deve restare pubblica e non può essere oggetto di privatizzazione. Figuriamoci se il sindacato italiano pensi ad un rete privata! Che la rete resti pubblica per noi è un dato fondamentale. Questo punto non deve essere però il pretesto per far sì che si faccia una privatizzazione solo di una parte di Trenitalia e ritorni nuovamente l'idea dello scorporo di Rfi. Tra l'altro va anche detto che in nessun paese europeo è stata fatta un'operazione simile ad eccezione dell'Inghilterra e sappiamo bene i guasti che ha determinato questa scelta e, soprattutto, i costi aggiuntivi che ha causato.

Avendo chiarito che le ragioni della nostra posizione rispetto alla privatizzazione non sono aprioristiche o di natura ideologica e che per noi è fondamentale l'integrità del Gruppo, nel caso in cui il disegno del Governo prosegua, siamo d'accordo solo sul non superare la soglia del 40% di apertura del capitale e sul fatto che l'operazione sia destinata agli investitori istituzionali e all'azionariato diffuso. Su questo punto riteniamo importante che vi siano incentivazioni per i dipendenti del Gruppo.

In ogni caso il processo di apertura di una quota del capitale ai privati ha senso solo col potenziamento dei servizi che oggi sono in maggiore difficoltà, quindi è necessario prendersi tutto il tempo per il rafforzamento della struttura industriale del Gruppo prima di procedere. Oggi le ferrovie hanno dei pezzi, come le frecce, che sono fortemente appetibili mentre vi sono settori che hanno bisogno di un potenziamento, in particolare in Trenitalia. La situazione del trasporto merci e del trasporto regionale è sotto gli occhi di tutti. Nel trasporto regionale mancano ancora i contratti di servizio in diverse regioni e qui vi sono responsabilità evi-



denti a livello locale. Abbiamo situazioni diversificate a livello nazionale, per cui in alcune regioni vi sono investimenti per il rinnovo del parco rotabile e per il potenziamento dei servizi ed in molte altre invece, siamo ancora in alto mare.

Vi è anche un ritardo per il rinnovo del contratto del servizio universale e per quest'anno si andrà incontro ad una nuova proroga. C'è poi la situazione del trasporto merci e su questo tema legato anche a quello della logistica, vi è la prospettiva di una società di logistica e merci all'interno delle ferrovie, secondo quanto già prospettato da Moretti circa due anni fa.

Il discorso relativo al rilancio passa inevitabilmente attraverso il piano industriale a cui il nuovo management sta lavorando e che, confermando le linee strategiche del precedente, dovrà prevedere lo sviluppo del trasporto pubblico locale tramite l'ulteriore acquisizione di aziende su gomma ed il rilancio del trasporto merci e della logistica.

Da questo punto di vista i tempi rappresentano un fattore determinante, perché se il Governo ha fretta di fare cassa, l'unica strada percorribile sarà quella di mettere sul mercato l'unico settore pronto ad andare in Borsa che è quello dell'alta velocità, con tutte le conseguenze che si avrebbero sul versante industriale e, aggiungiamo noi, scatenando la mobilitazione dei ferrovieri e dei pendolari.

In verità occorre dire che, al momento, il governo non ha messo scadenze. La prossima tappa sarà la presentazione del piano industriale da parte del nuovo management per verificare quali saranno le prime mosse per rilanciare i settori maggiormente in difficoltà: solo allora l'azienda sarà appetibile nel suo complesso. Anche perché nello schema di Dpcm è detto a chiare lettere che i proventi della privatizzazione non saranno reinvestiti nel "sistema" ma invece destinati al fondo di ammortamento del debito pubblico. Per essere credibili, quindi, il potenziamento va fatto prima!

Gruppo FS: elezioni per il rinnovo delle Rsu e degli Rls

Lo scorso 23 dicembre si è ufficialmente conclusa la lunga fase delle elezioni per il rinnovo delle RSU e degli RLS nelle società del Gruppo FS, con la comunicazione dei risultati definitivi delle votazioni, tenutesi dal 24 al 27 novembre, da parte della Commissione di Garanzia Nazionale alle nove Segreterie nazionali delle OO.SS. partecipanti ed all'Azienda.

Finalmente, a quasi nove anni dalla loro scadenza, sono state rinnovate le rappresentanze dei lavoratori tra i ferrovieri che proprio in questi giorni, a quanto risulta dalle comunicazioni aziendali, si sono formalmente insediate.

Un traguardo importante, fortemente voluto dalla Fit e non affatto facile da raggiungere.

Tutto è iniziato alla fine del mese di ottobre 2014 quando, rompendo gli indugi in una situazione di prolungato e generale indecisionismo degli altri sindacati, più volte sollecitati a voler affrontare concretamente il tema del rinnovo delle rappresentanze scadute, il Segretario generale della Fit ha formalizzato al Direttore delle Risorse Umane di FS ed agli omologhi delle altre Organizzazioni, l'esigenza di attivarsi per definire le nuove procedure elettive. Meccanismo da riscrivere ed adeguare alle previsioni dell'Accordo interconfederale in materia di rappresentanza e rappresentatività, stipulato nel mese di gennaio tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL.

È così partita, finalmente, la trattativa per la definizione dell'accordo, terminata il 31 luglio 2015, dopo alterni momenti di avanzamento e stallo, con la sottoscrizione dell'intesa, del regolamento elettorale e l'individuazione di 86 RSU, suddivise in 319 collegi, in cui eleggere 1.295 delegati Rsu e 473 Rls.

Con la costituzione della Commissione di Garanzia Nazionale - lo scorso 18 settembre - ed il successivo insediamento delle Commissioni territoriali, si è quindi avviato il percorso elettorale.

Hanno partecipato alle elezioni, facendone apposita richiesta cor-

redata di specifica documentazione come previsto dall'accordo, le tre Associazioni Sindacali non firmatarie di contratto, quali USB Lavoro Privato, Cobas del Lavoro Privato e, per l'Alto Adige, l'ASGB.

La prima operazione ha interessato la raccolta firme del 5% gli aventi diritto al voto di ogni singola RSU, necessaria per consentire alle organizzazioni sindacali la presentazione delle liste. Una fase questa, con notevoli criticità, data l'eccessiva frammentazione dell'assetto organizzativo aziendale, con Unità Produttive di ampiezza pluriregionale e nazionale. Difficoltà emerse anche in fase di consuntivazione, ad opera delle Commissioni di Garanzia Territoriali (CGT) competenti.

Queste infatti, oltre ad effettuare le verifiche di propria competenza, hanno dovuto attendere comunicazione in merito agli esiti dei controlli effettuati dalle altre Commissioni interessate, per poi aggregare i dati ai fini della verifica del raggiungimento della quota necessaria a certificare l'ammissibilità delle liste.

A dimostrazione delle criticità da gestire, basti pensare alla CGT del Lazio per la RSU numero 34 Esercizio Servizio Universale, suddivisa in tre collegi e con ben 10 diverse CGT con cui rapportarsi per lo scambio dei dati, viste le numerose realtà regionali in cui risultano distribuiti i 232 lavoratori aventi diritto al voto.

Questo genere di situazione, ricorrente in un gran numero di RSU, ha avuto riflessi negativi anche sulla fase di elaborazione dati degli scrutini delle commissioni elettorali, tanto che per avere il risultato ufficiale e definitivo, è stato necessario attendere alcune settimane oltre il termine delle votazioni.

Alla fine del mese di ottobre, con l'ammissione delle liste, è partita ufficialmente la campagna elettorale, particolarmente intensa per la nostra organizzazione. Oltre alle numerose iniziative regionali, la struttura nazionale ha voluto sottolineare l'importanza delle elezioni organizzando per il 5 novembre un "RSU FIT DAY" con cinque manifestazioni in contemporanea nelle città di

Milano, Mestre, Bologna, Roma e Messina, a sostegno degli oltre 1.000 candidati impegnati nelle elezioni.

Tale scelta nasce dalla volontà di consentire la più ampia partecipazione dei candidati, diversamente non realizzabile, facendo percepire a tutti e nello stesso momento, la vicinanza ed il sostegno dell'intera organizzazione a livello sia regionale sia nazionale.

Una bella giornata, durante la quale i candidati hanno avuto l'opportunità di farsi conoscere e di condividere l'entusiasmo, la passione e quell'aspirazione al ruolo di rappresentanti nei posti di

lavoro e della sicurezza dei lavoratori.

A caratterizzare la campagna elettorale della Fit, sono stati proprio i manifesti ed i volantini raffiguranti gli occhi, gli sguardi di questi uomini e donne che hanno inteso impegnarsi e mettersi al servizio per tutelare il presente e il futuro di tutti i ferrovieri nei luoghi di lavoro.

Complessivamente hanno votato 45.545 ferrovieri, pari ad oltre il 76% degli aventi diritto. Una soglia di partecipazione altissima, a testimonianza ancora una volta che i ferrovieri vogliono essere protagonisti nei momenti di consultazione importanti relativi alla propria vita lavorativa.

Tuttavia, nonostante la grande partecipazione al voto, in due RSU - la n. 39 DPLH Sede Centrale e la n. 57 DR Sede Centrale - le difficoltà sovra descritte, in merito alla eccessiva frammentazione aziendale, hanno inciso maggiormente. Pochi numeri hanno infatti impedito il raggiungimento del quorum del 50% più uno; pertanto, i 178 elettori ed i loro rispettivi voti non sono stati conteggiati e non appaiono nel riepilogo complessivo dei risultati.

Per queste due Rsu, in base a quanto previsto dall'accordo, si dovrà procedere a nuove elezioni che dovranno essere indette dalla Commissione di Garanzia Territoriale e le Organizzazioni Sindacali competenti.

Dall'analisi generale del voto, il dato di maggior rilievo risiede nella constatazione che le tre organizzazioni Filt, Fit e Uilt raggiungono da sole una rappresentatività pari al 73%, confermandosi quale punto di riferimento della categoria e riaffermando l'elevato grado di riconoscimento e di rappresentanza del sindacato confederale, a dispetto dei numerosi tentativi di delegittimazione.

Ancor più elevata la percentuale di fiducia - che giunge al 76% - riposta nella rappresentanza generale, laddove si considera il numero di delegati RSU e RLS eletti nelle liste confederali, con un'affermazione anche in settori come quelli della produzione, in cui storicamente prevale la tutela della specificità professionale.

Sempre in termini di risultato percentuale,

IL FUTURO

NON SI PUÒ LEGGERE,

MA SI PUÒ SCRIVERE.

INSIEME.

24 - 27 NOVEMBRE 2015
ALLE ELEZIONI RSU - RLS SCEGLI

 **FIT-CISL**
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

UN VOTO CHE È UN IMPEGNO RECIPROCO

SOCIETA'/DIVISIONI	SEGGI RSU	SEGGI FIT CISL	%
RFI	503	166	33,00%
DPLH	233	52	22,32%
DPR	266	76	28,57%
DC	118	22	18,64%
DT	50	15	30,00%
CORPORATE	19	7	36,84%
Italferr	37	14	37,84%
Ferservizi	51	14	27,45%
Fs italiane	6	2	33,33%
Fs Sistemi Urbani	3	2	66,67%
Italcertifer	3	1	33,33%
Totale	1289	371	28,78%

dal confronto dei dati attuali rispetto ai voti ottenuti dalle organizzazioni sindacali nelle precedenti elezioni del 2004, emerge una perdita di consenso da parte della Filt Cgil (- 4,55%) e dell'Orsa (- 1,91%).

Avanzano invece Fit Cisl (+ 1,06%), Uiltrasporti (+ 2,79%), Fast (+ 1,93) e Ugl (+ 0,74%).

Il lusinghiero miglioramento ottenuto dalla Fit, con 12.409 consensi ricevuti, pari al 27,83% dei voti validi, assume maggior valore se visto come conferimento alla nostra organizzazione, del primato per rappresentatività nel Gruppo Fsi, già trattandosi del sindacato con il maggior numero di iscritti.

In base all'accordo interconfederale infatti, il tasso di rappresentatività si ottiene calcolando la media ponderata della percentuale dei voti riportati nelle elezioni delle RSU e quella degli iscritti.

Ancor più soddisfacente il risultato elettorale, se osservato nel dettaglio, con la FIT primo sindacato in RFI ed in ben 11 regioni, avendo conseguito più voti in Alto Adige, Veneto, Marche, Umbria, Abruzzo, Lazio, Puglia, Campania, Calabria, Sicilia e Sardegna.

Sono dunque 371 i delegati RSU e 145 gli RLS risultati eletti nelle liste della Fit su un totale rispettivamente di 1.289 e 469 unità. Affinché tutti abbiano la possibilità di conoscerli, dedicheremo loro sul nostro sito - www.fitcisl.org - uno spazio con tutti i nominativi degli eletti.

Un enorme patrimonio per l'organizzazione, cui si aggiungono tutti gli altri candidati non eletti ma ugualmente determinanti per il raggiungimento dell'eccellente risultato ottenuto.

A questi ultimi, oltre al sincero ringraziamento per il prezioso e fondamentale contributo di impegno manifestato nella fase elettorale, rivolgiamo l'invito a proseguire con la stessa tenacia e competenza, collaborando con i colleghi eletti e con l'organizzazione.

Per affrontare al meglio le ardue sfide che incombono sulla categoria, c'è bisogno anche e soprattutto della loro dedizione.

	Voti 2004	2004%	Voti 2016	2016%	Delta %
Voti Validi	72.698		44.596		
FILT CGIL	24.183	33,27%	12.806	28,72%	- 4,55
FIT CISL	19.460	26,77%	12.409	27,83%	+ 1,06
UILTRA-SPORTI	9.867	13,57%	7.298	16,36%	+ 2,79
ORSA	11.491	15,81%	6.199	13,90%	- 1,91
FAST	3.237	4,45%	2.845	6,38%	+1.93
UGL AF	2.785	3,83%	2.036	4,57%	+ 0,74

SOCIETA'/DIVISIONI	SEGGI RLS	SEGGI FIT CISL	%
RFI	189	75	39,68%
DPLH	79	16	20,25%
DPR	95	27	28,42%
DC	38	7	18,42%
DT	29	10	34,48%
CORPORATE	7	1	14,29%
Italferr	13	2	15,38%
Ferservizi	18	5	27,78%
Fs italiane	3	1	33,33%
Fs Sistemi Urbani	1	1	100,00%
Italcertifer	1	0	0,00%
Totale	473	145	30,66%

	voti validi	FILT	%	FIT	%	UILT	%	FAST	%	UGL	%	ORSA	%	USB	%	COBAS	%	ASGB	%
RFI	18909	5380	28,45%	5857	30,97%	3036	16,06%	825	4,36%	888	4,70%	2603	13,77%	208	1,10%	79	0,42%	33	0,17%
DPLH	6448	1935	30,01%	1389	21,54%	989	15,34%	462	7,17%	304	4,71%	1256	19,48%	71	1,10%	42	0,65%	0	0,00%
DPR	11039	2997	27,15%	2879	26,08%	1466	13,28%	1070	9,69%	522	4,73%	1661	15,05%	424	3,84%	0	0,00%	20	0,18%
DC	2912	756	25,96%	606	20,81%	597	20,50%	346	11,88%	189	6,49%	313	10,75%	105	3,61%	0	0,00%	0	0,00%
DT	2430	779	32,06%	802	33,00%	508	20,91%	101	4,16%	76	3,13%	143	5,88%	21	0,86%	0	0,00%	0	0,00%
CORPORATE	678	213	31,42%	230	33,92%	130	19,17%	24	3,54%	14	2,06%	67	9,88%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
totale trentitalia	23507	6680	28,42%	5906	25,12%	3690	15,70%	2003	8,52%	1105	4,70%	3440	14,63%	621	2,64%	42	0,18%	20	0,09%
italferr	713	273	38,29%	249	34,92%	171	23,98%	0	0,00%	20	2,81%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ferservizi	1182	368	31,13%	280	23,69%	338	28,60%	17	1,44%	23	1,95%	156	13,20%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
fs italiane	213	65	30,52%	90	42,25%	58	27,23%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
fs sistemi urb.	22	1	4,55%	21	95,45%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
italcertifer	50	39	78,00%	6	12,00%	5	10,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTALE GENERALE	44596	12806	28,72%	12409	27,83%	7298	16,36%	2845	6,38%	2036	4,57%	6199	13,90%	829	1,86%	121	0,27%	53	0,12%

Ntv: impegni disattesi e relazioni sindacali in stallo

Nel corso del 2015 in Nuovo trasporti viaggiatori (Ntv) - fatta eccezione per il nome della società che è rimasto ancora lo stesso - tutto è cambiato: l'amministratore delegato, il piano industriale, il gruppo dirigente, la strategia e il reticolo commerciale, la tipologia del servizio offerto alla clientela, il consiglio di amministrazione e il suo presidente.

Grazie all'accordo sindacale sottoscritto il 17 aprile 2015, attraverso il ricorso ai contratti di solidarietà difensiva, sono stati scongiurati 246 licenziamenti e sono state convenute le linee guida per procedere all'internalizzazione di una serie di attività (accoglienza nelle sedi aziendali, guardiania non armata, ecc..).

Il prezzo che le lavoratrici e i lavoratori hanno dovuto pagare per rimediare alle discutibili scelte del management e contribuire al rilancio dell'azienda è stato alto: per tutti una riduzione dell'orario settimanale di lavoro con conseguente riduzione dello stipendio con percentuali variabili a seconda del settore di lavoro di utilizzazione; per alcuni mobilità professionale, trasferimento verso una sede di lavoro diversa da quella di origine o entrambe le variazioni.

L'accordo del 17 aprile 2015 prevedeva anche l'attivazione di: un piano di sviluppo professionale; un piano di riconversione professionale; un programma di formazione per assicurare il mantenimento e sviluppo delle competenze del personale di staff.

Inoltre, a margine della sottoscrizione dell'accordo, i rappresentanti di Ntv si erano assunti l'impegno - di non secondaria importanza - a convocare, di lì a poco, le organizzazioni sindacali per affrontare e risolvere una serie di questioni di carattere gestionale che creavano (e, per alcuni aspetti non ancora risolti continuano a creare) un notevole disagio alle lavoratrici e ai lavoratori. Impegno che veniva confermato formalmente, nella medesima giornata in cui veniva sottoscritto l'accordo, con la convocazione di due momenti di confronto su: attuazione del piano di riqualificazione/crescita professionale e corsi di formazione; applicazione normativa contrattuale sull'orario di lavoro (riposo settimanale, pause, riserva, ferie, riposi compensativi); maggiore

visibilità e stabilità dei turni attraverso strumenti di flessibilità-produttività retribuiti; organizzazione del lavoro a bordo treno e nelle stazioni; nuovi sistemi incentivanti per il personale di bordo e stazione in funzione dei risultati di vendita individuali e di gruppo.

Mentre per una serie di aspetti di carattere gestionale (es. percorsi abilitativi, gestione turni e ferie) il confronto si è attivato ed è andato a buon fine (accordi 15 maggio 2015 e 3 giugno 2015), per le altre rimanenti questioni il confronto si è interrotto il 15 luglio 2015 e, dopo che l'85% delle lavoratrici e dei lavoratori interessati ha bocciato le proposte aziendali, non è ancora ripreso e una serie di impegni che facevano parte del pacchetto dell'accordo del 17 aprile 2015 sono rimasti disattesi.

In particolare, fra le inadempienze dell'azienda, pesano la mancata attivazione dei percorsi di formazione finalizzati ad assicurare il mantenimento e lo sviluppo delle competenze del personale di staff, la mancata attivazione della formazione "on the job" del personale delle stazioni, l'indisponibilità ad attivare il confronto per integrare il capitolo del contratto aziendale relativo alla classificazione del personale con le declaratorie delle figure professionali che si occupano della protezione degli asset aziendali. Sempre a causa dell'interruzione del confronto sindacale non sono stati definiti i meccanismi per: riconoscere la maggiore produttività espressa dal personale di macchina e dal personale di bordo; definire gli strumenti di flessibilità necessari per ottimizzare i turni del personale di macchina e di bordo; ricompensare l'attività antievasione del personale di bordo; individuare gli strumenti di incentivazione alle vendite per il personale di stazione.

Il combinato disposto dell'interruzione del confronto sindacale - che non ha consentito la definizione degli accordi necessari a risolvere le questioni pendenti - e del tentativo (non riuscito) dell'azienda di "disintermediazione" attraverso l'invio di e-mail e videomessaggi, con contenuti di carattere prevalentemente sindacale, ai singoli lavoratori ha determinato un peggioramento notevole del clima organizzativo al punto tale da creare un forte

disagio fra le lavoratrici e i lavoratori e da stringere tanti di essi (al momento in cui andiamo in stampa una sessantina circa, pari al 6,5% della forza lavoro) ad abbandonare definitivamente l'azienda.

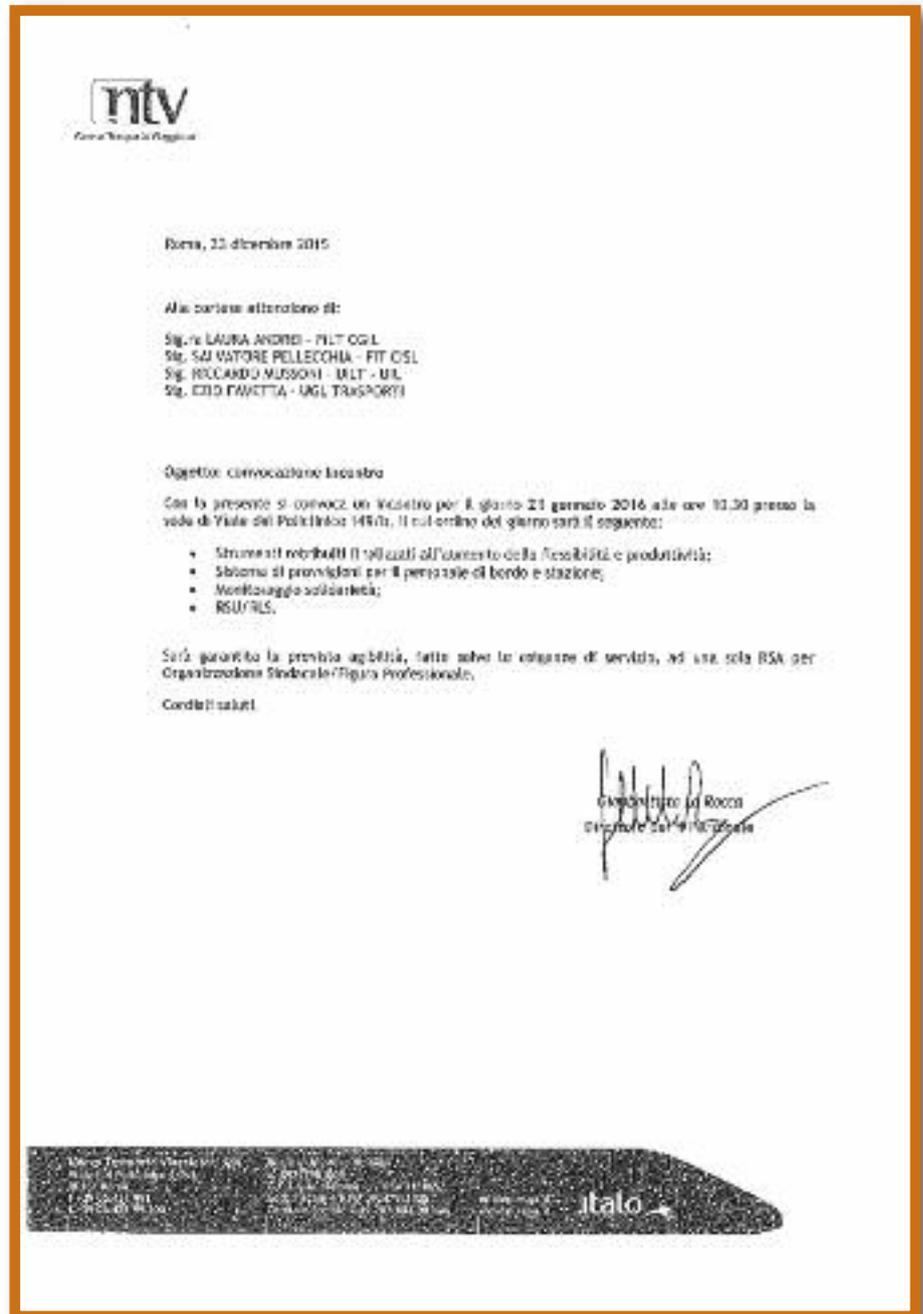
La scelta del vertice di Ntv di interrompere le relazioni sindacali per un periodo così lungo è fortemente discutibile perché ha impedito la realizzazione di accordi propedeutici a rasserenare il clima organizzativo e a massimizzare gli effetti delle azioni del nuovo piano industriale oltre che a cogliere ulteriori opportunità per rendere l'azienda più competitiva.

Al tempo stesso il tentativo di stabilire un rapporto diretto fra vertice aziendale e lavoratori potrebbe avere tanti vantaggi ma anche tanti svantaggi: se si inizia a perdere il contatto con le lavoratrici e i lavoratori – come è avvenuto con il referendum del 21, 22 e 23 luglio 2015 – poi si rischia di non recuperarlo più.

La percezione che si ha, da qualche mese a questa parte, è che vi sia – da parte del vertice di Ntv – un tentativo di interloquire direttamente con le maestranze con l'obiettivo di marginalizzare il sindacato. Se così fosse, sarebbe un tentativo ambizioso in quanto i dati sulla rappresentanza dimostrano che il sindacato continua a essere un solido punto di riferimento per tutti coloro che non sono in grado di difendersi da soli e cioè per la stragrande maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori di Ntv.

La convocazione di un incontro sindacale per il 21 gennaio 2016 con all'ordine del giorno: Strumenti retributivi finalizzati all'aumento della flessibilità e produttività; Sistema di provvigioni per il personale di bordo e stazione; Monitoraggio solidarietà; Rsu/Rls; lascia ben sperare.

E' un atto da considerare come un'inversione di tendenza che va colta appieno e che può essere un'opportunità per ripristinare un percorso relazionale virtuoso che si era interrotto, a seguito dei risultati del referendum del 21, 22 e 23 luglio 2015 senza una giustificazione plausibile. Le lavoratrici e i lavoratori di Ntv stanno contribuendo al risanamento dell'azienda facendo sacrifici già dal 1° aprile 2014 (data dalla quale si sono attivati i primi contratti di solidarietà), essi costituiscono il vero e proprio motore della com-



pettività aziendale e del valore generato dall'offerta commerciale e dai servizi immessi nel mercato.

Chi non vuole riconoscere il disagio e non vuole individuare le soluzioni per rimuovere le cause di problematiche che rischiano di diventare croniche, sbaglia.

La Fit-Cisl lavorerà per cogliere tutte le opportunità che si renderanno disponibili nel corso del prossimo confronto.

Rete Ferroviaria Italiana ed un sistema relazionale carente

Nel corso del 2015, tra le molte questioni poste all'attenzione pubblica, ne vorremmo evidenziare due, in quanto sono strettamente di attualità e riguardano il mondo del lavoro ed in particolare una ulteriore evoluzione a cui è chiamato il complesso sistema di regole che ne disciplina il funzionamento. Ci riferiamo alla riforma del modello contrattuale ed all'applicazione del Testo Unico su rappresentanza e rappresentatività, in particolare nel settore dei trasporti. Ciò a riprova della capacità del mondo sindacale confederale ed in particolare della Cisl e della Fit Cisl di assumere un ruolo trainante per regolare ed adeguare al mutato contesto di riferimento, il sistema delle relazioni industriali, che trova ancora forti resistenze quando si toccano temi come la partecipazione dei lavoratori nell'impresa.

Il quadro di cui sopra vede aggiungere altri delicatissimi temi quali il processo di privatizzazione del Gruppo FS, l'applicazione della Direttiva 34/2012/UE e l'avanzamento in sede europea del IV pacchetto di riforma del sistema ferroviario, temi che avranno importanti riflessi su tutti i ferrovieri, senza dimenticare il percorso che sta portando alla piena applicazione del decreto 04/2012/ANSF.

Le recenti elezioni delle RSU e dei RLS nel Gruppo FS hanno determinato che la Fit Cisl sia il sindacato più rappresentativo in ferrovia ed il primo nella società Rete Ferroviaria Italiana.

RFI, come più volte evidenziato, è un articolato complesso sistema di specificità che esprimono diverse eccellenze in ambito non solo nazionale ma anche internazionale, permettendo di divenire e consolidare il primato di Infrastruttura Ferroviaria Nazionale più sicura. A titolo di esempio non certamente esaustivo, ricordiamo la creazione e l'affermazione del sistema di alta velocità in Italia, la cui prima linea, la Roma - Napoli ha recentemente festeggiato i primi 10 anni di attività, ma anche le evoluzioni del sistema di segnalamento che porteranno benefici in particolar modo al trasporto regionale.

Volendo potremmo continuare citando come anche il Sanitario di RFI sia una eccellenza con un importante ruolo assegnato in



ambito europeo, ma correremmo il rischio di ridurre il tutto ad una sorta di asettico elenco, quindi in primis diviene fondamentale il confronto sul Piano d'Impresa di RFI, in cui declinare i tanti temi sopra citati. Stesso discorso per quanto riguarda il piano

di sviluppo, investimento e di assunzione di personale, per non disperdere le importanti professionalità presenti e permetterne l'accrescimento tenendo conto delle costanti evoluzioni tecnologiche. Evoluzioni tecnologiche che hanno determinato importanti riflessi anche sul modo di operare del personale ed anzi detteranno ulteriori cambiamenti imponendo un adeguamento continuo, in particolar modo nei due settori della Circolazione e della Manutenzione Infrastrutture.

Detto ciò dobbiamo registrare la presenza di diversi elementi di sofferenza, riconducibili essenzialmente a quattro filoni ovvero la carenza di valide relazioni industriali, una marcata reticenza a voler affrontare taluni argomenti, una eccessiva burocratizzazione ed accentramento dei processi decisionali ed infine una gestione del personale non propriamente rispondente ad un efficiente e rispettoso sistema di valutazione ed inquadramento, soprattutto in alcuni ambiti e livelli professionali, quali ad esempio i Quadri.

Un capitolo a parte merita la tematica della formazione. Storicamente le FS nel suo complesso vantano un sistema formativo molto valido e meticoloso che contribuisce in maniera importante al costante miglioramento di un grado di sicurezza veramente ai massimi livelli in campo internazionale. Questo oltretutto andando anche contro tendenza rispetto l'andamento generale delle principali imprese laddove nel passato la struttura della formazione è stata ridimensionata ed ora ha invece nuovamente assunto un'importanza principale. Con l'emanazione del Decreto 04/2012/Ansf si sono create le condizioni per modificare l'attuale modello organizzativo, superandone la frammentazione e rendendolo più aderente ai nuovi scenari. Ad oggi dobbiamo registrare l'assenza di alcuna concreta prospettiva, anche in questo caso Rfi rifugge il confronto, limitandosi al mantenimento di una sorta di status quo, che non è né utile né produttivo.

In questo come in altri casi, l'elemento dirompente che viene avanti è l'azione di progressivo smorzamento delle motivazioni presenti nel personale. Motivazioni che connaturate alla dedizione, all'impegno ed alla professionalità hanno contribuito a far sì che il Gruppo FS abbia raggiunto traguardi ragguardevoli.

In estrema sintesi all'interno di RFI sembrano esserci elementi disomogenei che fanno sì che non si riesca a declinare in maniera funzionale un sistema di relazioni industriali che permetta di affrontare, al livello previsto, le tematiche da tempo poste dalle OO.SS. Basti citare, a mero titolo d'esempio, le Officine Nazionali, la Diagnostica Mobile, Ingegneria dei Rotabili, il tavolo permanente sulla sicurezza, Terminali e Servizi, fermo restando le questioni che attengono al nuovo Piano d'Impresa sul quale il confronto diviene sempre più urgente.

In questo contesto, per quanto riguarda RFI ed in particolar modo il settore della Manutenzione Infrastrutture, si inserisce l'accordo nazionale dell'8 luglio 2015 e la sua naturale evoluzione anche tramite lo svolgimento della contrattazione territoriale.

Una fase di contrattazione territoriale che conferma i timori già avanzati altre volte circa la diffusa "allergia" nelle articolazioni societarie, a fare contrattazione territoriale. In un territorio la Società, non riuscendo le parti a trovare un accordo, ha ritenuto opportuno procedere in maniera unilaterale mettendo in atto quel modello organizzativo che aveva sottoposto al confronto e che tanti rilievi aveva riscontrato da parte delle OO.SS. territoriali. Invece di interrogarsi sui veri motivi del mancato accordo, prendendo in debita considerazione le argomentazioni poste dalle Segreterie Regionali sindacali, la dirigenza di RFI "esausta" e non più incline alle fatiche di una trattativa, ha pensato bene di prendere una scorciatoia. Quanto avvenuto oltretutto va nettamente in controtendenza rispetto ai contenuti della riforma del modello contrattuale.

Sempre sul filone della già citata "allergia" al confronto si inseriscono gli Ordini di Servizio di fine 2015, in cui si spazia dalla modifica unilaterale dell'accordo nazionale dell'8 luglio 2015, al superamento di strutture territoriali che nell'accordo di luglio sono chiaramente confermate, a palesi contraddizioni, all'emanazione di una disposizione (su cui come Fit Cisl abbiamo molte riserve) che nelle intenzioni della Società dovrebbe prendere il posto della CO 190/2004. A ciò si aggiunge una Disposizione Operativa dove sono elencati gli incarichi delle Unità Organizzative di microstruttura delle Direzioni Territoriali Produzione ricchissima di interim, contraddicendo gli impegni assunti e non solamente per carenza di personale idoneo. Tutto questo senza che ci sia stato il previsto incontro di verifica dell'accordo nazionale.

A parte la dovuta nota inviata dalle OO.SS. nazionali, serve che

la dirigenza di RFI riveda certe azioni e si adoperi affinché si riporti il tutto nell'alveo di corrette relazioni industriali, anche per evitare quelle "inappropriatezze" che una concreta fase di contrattazione avrebbe evitato.

Visto il nuovo modello organizzativo della Manutenzione Infrastrutture, che dovrebbe concretizzarsi il prossimo 01 marzo 2016, nonché la numerosità delle questioni da affrontare, sarebbe auspicabile che la Società si dedicasse agli aspetti pratici piuttosto che avventurarsi in territori impervi e non certo proficui per una funzionale applicazione del nuovo modello organizzativo, che ricordiamo, va a sostituire un modello consolidato. Un'operazione questa, di certo non semplice né priva di incognite.



Doverosamente dobbiamo e vogliamo fare una notazione sul settore importante come quello della Circolazione. Più volte come Fit Cisl ne abbiamo evidenziato il tradizionale ruolo di spicco all'interno del sistema ferroviario. Abbiamo anche avanzato ripetutamente la necessità, prima ancora di eventuali progetti riorganizzativi, di uno studio approfondito sull'evoluzioni del settore e su quelle che si prospettano all'orizzonte. Occorrono analisi, studi, monitoraggi che esplorino, in una visione d'insieme che tenga conto di tanti elementi, quali la sicurezza e la formazione. Non è inoltre accettabile un modello sala-centrico, nel senso l'attività si esplica poggiando su tre pilastri ovvero le stazioni, gli RTM e le Sale di regolazione della circolazione con il relativo personale e le connesse questioni. Voler mettere mano all'organizzazione senza questi elementi, vuol dire non avere l'esatta percezione dei meccanismi di funzionamento e dei grossi rischi che si corrono. Il fulcro è rappresentato dal personale che non può essere oggetto di un'ipotesi di progetto societario con l'unico obiettivo di ridurre le posizioni di livello Q. In sostanza sarebbe quanto mai opportuno che Rfi prima di teorizzare qualsiasi progetto riorganizzativo, avviasse uno studio approfondito e desse le risposte alle questioni che da tempo, come OO.SS. e come Fit Cisl in particolare abbiamo posto.

Appalti ferroviari, la logistica della ristorazione sotto un'unica regia

L'ipotesi organizzativa della catena logistica concepita a suo tempo da Elior-Divisione non deve aver prodotto i risultati attesi.

Il gestore dei servizi di ristorazione a bordo delle "Freccie" e nei Freccia Club di Trenitalia ha comunicato alle organizzazioni sindacali la decisione di assegnare al consorzio Sapp la filiera logistica a supporto dei servizi di ristorazione e catering a bordo treno e servizi accessori e complementari su tutto il territorio nazionale.

Sulla base di tale decisione in data 24 novembre 2015 si è proceduto alla sottoscrizione di un verbale di subentro salvaguardando l'occupazione, il reddito dei lavoratori e, soprattutto, garantendo la tutela reale di cui all'art. 18 Legge n. 300/70 che si continuerà ad applicare ai lavoratori interessati anche a valle del cambio del datore di lavoro.

I lavoratori in questione infatti, pur passando alle dipendenze di una componente del consorzio Sapp, la Moving S.r.l., alla

data del 1° dicembre 2015, vantando un'anzianità di settore antecedente al 7 marzo 2015 conserveranno, per gli aspetti relativi al licenziamento, la disciplina previgente al D.lgs. 23/2015.

In occasione del confronto sindacale per il "subentro" fra Sapp e Cal, in considerazione della "nuova" dimensione nazionale del consorzio Sapp, si è convenuto di attivare il percorso negoziale volto a definire l'accordo di confluenza aziendale al Contratto collettivo nazionale di lavoro della



Mobilità Ferroviaria del 20 luglio 2012 (Ccnl Mobilità Af).

Dal 1° dicembre 2015 il consorzio Sapp è subentrato a Milano al consorzio Cal. Il terminal meneghino è uno dei più importanti della catena logistica di Elior e nello stesso operano circa 110 persone fra lavoratrici e lavoratori.

L'accordo del 24 novembre 2015 rappresenta una tappa particolarmente significativa perché fra i contraenti è presente, in prima persona, la società Elior che ha garantito per lo svolgimento regolare del percorso negoziale, diversamente da quanto verificatosi in precedenza con il consorzio Sapp.

Come Fit Cisl, possiamo considerarci più che soddisfatti dei risultati del lavoro intrapreso nel corso del 2015 con il consorzio

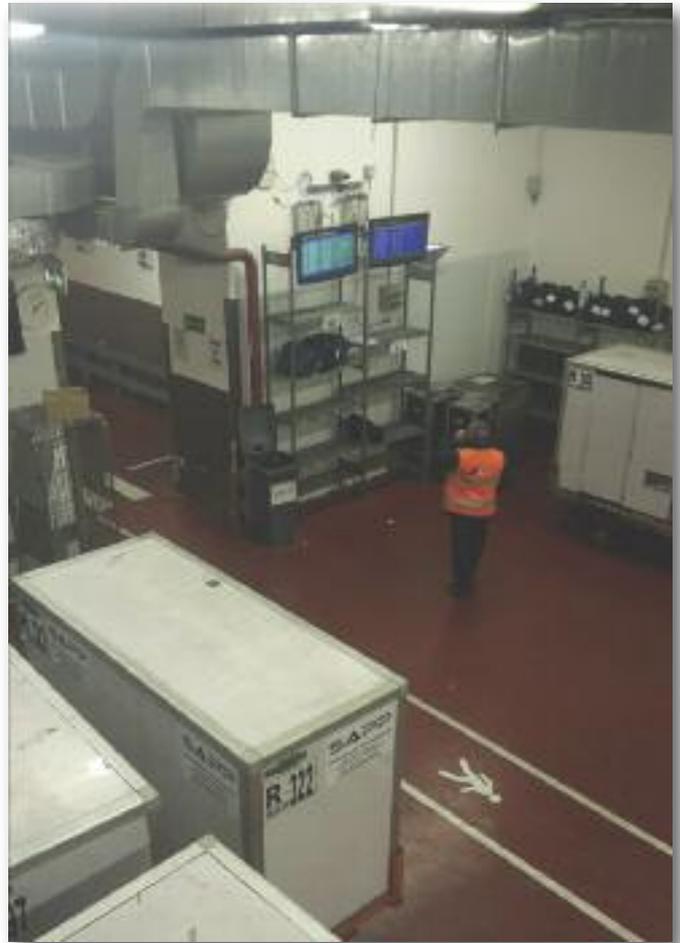
SAPP, la società MOVING s.r.l. e la società ELIOR-Divisione ITINERE. Siamo inoltre consapevoli di essere solo all'inizio di un percorso relazionale avviato con il consorzio Sapp che, molto probabilmente, sfocerà in una nuova stagione di relazioni sindacali e del lavoro.

Per le lavoratrici e i lavoratori impegnati nel settore della logistica c'è molto da fare e la definizione di un Contratto Aziendale costituisce un momento fondamentale per recuperare non solo diritti

per i lavoratori ma anche una maggiore competitività per l'impresa

attraverso un processo virtuoso di riorganizzazione che tenga conto, in via prioritaria, degli aspetti connessi sia alla salute delle lavoratrici e dei lavoratori sia alla sicurezza dei luoghi di lavoro.

Il contratto aziendale di Sapp dovrà regolare tutto ciò che è stato rinviato dal Ccnl Mobilità Af e, più in particolare, il Campo di Applicazione, la Decorrenza e Durata, il Protocollo sulle Relazioni Industriali, la definizione delle Unità Operative, eventuali integrazioni alle Declaratorie Professionali, aspetti che riguardano l'orario di lavoro, i criteri per la fruizione dei Permessi Sindacali, oltre che



l'adeguamento della Rappresentanza sindacale (Rsu/Rls), i Pasti Aziendali, la Previdenza Complementare. Per ciò che attiene al Trattamento Economico, da affrontare le questioni relative alle indennità di carattere prestazionale, al Premio di Risultato e, in presenza di opportune compatibilità, al Welfare Aziendale.

Nel corso del mese di dicembre 2015 si è attivato l'iter sindacale per tentare, nell'interesse delle lavoratrici e lavoratori, di definire una piattaforma unitaria da presentare, entro la prima quindicina di gennaio 2016, al Consorzio Sapp.

Nei tempi tecnici necessari (orientativamente due/tre mesi) si capirà se ci sono le condizioni per concludere positivamente il confronto.

Siglato un altro importante Accordo con Alitalia Sai



Lo scorso dicembre è stato siglato un importante accordo tra Alitalia SAI e le Organizzazioni Sindacali Confederali che ha salvaguardato posti di lavoro, dando occupazione stabile a circa 150 unità e prospettato un futuro lavorativo con qualche certezza in più per un ingente numero di lavoratori e lavoratrici oggi stagionali.

Grazie a questa intesa, con la proroga della Solidarietà in essere al 31 Agosto 2018, sono stati infatti conservati centinaia di posti di lavoro tra il Personale Navigante.

Nello specifico, sono stati salvaguardati 340 posti di lavoro nell'ambito del Personale Navigante di Cabina - pari al 12% dell'organico attualmente in forza - nonché 190 posti di lavoro per quanto riguarda il Personale Navigante Tecnico, pari al 15% dell'organico in forza. Numeri questi, che da un anno a questa parte si sono ridotti sensibilmente, come dimostra il fatto che la precedente solidarietà interessava 801 unità, rispetto le 530 attuali.

Importante sottolineare anche come grazie al lavoro svolto congiuntamente da parti sociali e azienda, si sia riuscito a garantire lo stesso trattamento economico finora percepito durante il re-

gime di solidarietà.

L'aver raggiunto un'intesa sulla solidarietà ci ha permesso di sbloccare anche i Part Time, accogliendo dunque tutte quelle domande di riduzione dell'orario di lavoro che il personale navigante aveva richiesto ormai da tempo.

Per quanto invece concerne il Personale di terra, grazie all'accordo siglato con Alitalia SAI, sono state meglio definite le regole di contingentamento al fine di garantire ulteriormente i livelli occupazionali.

Il messaggio chiaro che ci fa piacere trasmettere è come questo rappresenti il secondo accordo siglato con la nuova Alitalia Sai in tema di assunzioni a tempo indeterminato; nello specifico, alle precedenti 340 assunzioni fatte nel secondo semestre del 2015, ne seguono ulteriori 150 previste dal presente accordo.

Altre novità riguardano invece i criteri di assunzione Stagionale. Pur garantendo all'Azienda di modulare il proprio Personale in accordo alla richiesta di mercato che indubbiamente è variabile nei diversi periodi dell'anno, si è in effetti garantito che ciò non avvenga con penalizzazione per chi ha un contratto a termine in



scadenza. Ciò vuol dire dare spazio alle nuove leve ma tutelare al contempo quei soggetti già inseriti nel perimetro Aziendale.

Questo sta a significare che la ripresa del nostro principale vettore c'è: non si fanno solo grandi progetti e annunci pubblicitari ma a questi seguono invece fatti che danno qualche conferma circa la positività del lavoro svolto finora.

Ancora una volta, la FIT CISL è riuscita a garantire la tutela dei posti di lavoro, salvaguardando le retribuzioni e permettendo al tempo stesso, quella giusta flessibilità di cui un'Azienda così complessa e operativamente soggetta alle stagionalità ha bisogno per poter crescere, specie in questo delicatissimo periodo di crisi mondiale.

Tutto ciò è stato come sempre possibile grazie alle competenze dei nostri dirigenti sindacali, che con costante impegno e dedizione, mettono tutta la loro preparazione al servizio dei Lavoratori che ripongono in noi la propria fiducia.

Allo scadere del 2015 è arrivata dall'assemblea della Compagnia Aerea, in sostituzione dell'ex Amministratore Silvano Cassano, la designazione di Cramer Ball quale nuovo CEO (Chief Executive Officer), con incarico effettivo a partire da marzo 2016.

Il nuovo AD (48enne con ben 20 anni di esperienza nel settore dell'aviazione) proviene dal vettore indiano Jet Airways, dove ha



ricoperto il ruolo di Chief Executive Officer. Tra le qualifiche precedenti, anche quella di CEO per la compagnia Air Seychelles.

In qualità di CEO di Jet Airways Cramer Ball ha portato la compagnia aerea di Mumbai a ridurre importanti perdite mettendola in condizione di raggiungere l'utile il prossimo anno. In modo analogo, Ball ha guidato con successo la trasformazione di Air Seychelles in un business profittevole, come precisa il vettore stesso.

Noi da parte nostra, oltre a dargli il benvenuto, non possiamo che augurarci che quanto riportato dal Presidente Montezemolo durante la sua presentazione («Ritengo Cramer Ball - ha commentato il Presidente Luca Cordero di Montezemolo - la persona giusta per proseguire in continuità lo sviluppo e l'implementazione del nostro piano industriale già avviato, con l'obiettivo di riportare l'azienda in utile nel 2017. L'esperienza dimostrata nel saper guidare compagnie aeree verso il successo lo ha fatto emergere tra i molti candidati eccellenti»), si traduca nel prossimo futuro in una certezza. Dopo tanti sacrifici e periodi davvero difficili abbiamo infatti bisogno di persone che credano in questa Compagnia e l'aiutino a volare sempre più "in alto".

Per il momento il dato confortante, risiede nel fatto che tutte le compagnie aeree in cui c'è stato un suo intervento, hanno affrontato una profonda trasformazione che si è sempre conclusa con un risanamento dell'Azienda.

Certo, visto anche dagli occhi meno esperti, emerge con chiarezza come tutte le posizioni dirigenziali di maggiore rilevanza siano state occupate da professionisti stranieri fortemente voluti dal management di Etihad, nonostante ancora - su carta - il 51% appartenga ad imprenditori Italiani. Noi ci auguriamo che questo dato resti tale e che magari tra qualche tempo tenda anche ad aumentare.

Dopo 7 anni di trattative, al via il Contratto del Tpl

*Il referendum consultativo si è chiuso
con il 65% dei voti favorevoli*

Nei giorni 15, 16 e 17 dicembre 2015, nelle aziende del trasporto pubblico locale di tutto il territorio nazionale, si è svolta la consultazione certificata, attraverso lo strumento democratico del referendum, per la validazione dell'ipotesi di accordo di rinnovo siglato il 28 novembre 2015 da Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Ugl Fna, Faisa Cisl, in osservanza delle modalità previste dall'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014.

I lavoratori coinvolti sono stati poco più di 100.000 addetti attivi

in circa 1.000 realtà aziendali, pubbliche e private. Quelle private nella maggior parte dei casi occupano poche unità di lavoratori, alcune a conduzione familiare, mentre le aziende pubbliche arrivano ad avere anche oltre i 13.000 dipendenti.

La partecipazione complessiva al voto, su 100.069 aventi diritto, è stata del 61,3% pari a 61.303 votanti. I voti validi sono stati 60.510 (98,71%), pari a 39.263 favorevoli all'approvazione dell'ipotesi di rinnovo del CCNL (64,89%) e 21.242 contrari (35,10%).

REFERENDUM 15, 16, 17 DICEMBRE 2015

VALIDAZIONE DELL'IPOTESI DI ACCORDO 28 NOVEMBRE 2015 DI RINNOVO DEL CCNL
AUTOFERROTRANVIERI-INTERNAVIGATORI (MOBILITA'-TPL)

regione	aventi diritto al voto	votanti	bianche	nulle	voti validi	favorevoli		contrari		contestati	
Abruzzo	2.156	1.255	58,21%	7	7	1.241	973	78,40%	268	21,60%	-
Alto Adige	885	145	16,38%	1	-	144	126	87,50%	18	12,50%	-
Basilicata	1.010	674	66,73%	11	-	663	624	94,12%	39	5,88%	-
Calabria	2.581	1.281	49,63%	15	27	1.239	1.043	84,18%	196	15,82%	-
Campania	8.598	5.788	67,32%	15	45	5.728	4.568	79,75%	1.155	20,16%	5
Emilia Romagna	6.248	4.278	68,47%	27	24	4.227	2.245	53,11%	1.982	46,89%	-
Friuli V.G.	1.947	1.210	62,15%	5	4	1.201	701	58,37%	500	41,63%	-
Lazio	17.574	9.140	52,01%	31	99	9.010	4.559	50,60%	4.451	49,40%	-
Liguria	4.013	2.566	63,94%	-	36	2.530	1.653	65,34%	877	34,66%	-
Lombardia	16.971	10.722	63,18%	52	96	10.574	5.987	56,62%	4.587	43,38%	-
Marche	1.785	1.389	77,82%	23	7	1.359	1.172	86,24%	187	13,76%	-
Molise	460	268	58,26%	1	-	267	261	97,75%	6	2,25%	-
Piemonte	7.896	4.678	59,25%	15	32	4.631	3.236	69,88%	1.395	30,12%	-
Puglia	5.401	2.668	49,40%	6	14	2.648	2.249	84,93%	399	15,07%	-
Sardegna	3.110	2.376	76,40%	10	9	2.357	1.952	82,82%	405	17,18%	-
Sicilia	4.546	3.155	69,40%	11	12	3.132	2.515	80,30%	617	19,70%	-
Toscana	5.278	3.579	67,81%	50	33	3.496	1.441	41,22%	2.055	58,78%	-
Trentino	1.226	646	52,69%	5	1	640	542	84,69%	98	15,31%	-
Umbria	1.376	829	60,25%	3	5	821	522	63,58%	299	36,42%	-
Val D'Aosta	311	208	66,88%	1	2	205	126	61,46%	79	38,54%	-
Veneto	6.697	4.448	66,42%	23	28	4.397	2.768	62,95%	1.629	37,05%	-
totali	100.069	61.303	61,26%	312	481	60.510	39.263	64,89%	21.242	35,10%	5

Le schede risultate bianche sono state quindi solo 312 (0,50%), mentre le nulle 481 (0,79%).

L'esito del referendum, tutt'altro che scontato, ci ha visto come FIT CISL, impegnati in tutte le regioni italiane con grande determinazione e soprattutto coerenza. A nostro parere, il risultato sarebbe potuto essere ancora più interessante se altre organizzazioni sindacali, seppur firmatarie dell'accordo, non avessero avuto, in alcune realtà locali, qualche "defaillance", anche in termini di partecipazione al voto.

Il successo del referendum ha sancito la fine di un lungo periodo di vacanza contrattuale, durante il quale molti sono stati i cambiamenti introdotti da leggi europee e nazionali che direttamente e indirettamente hanno determinato, e determinano, una forte incidenza su tutto il mondo del lavoro, senza escludere il settore del trasporto pubblico locale. Tali interventi normativi, oltre ad introdurre norme di carattere generale, demandano, in molti casi alla contrattazione collettiva, la definizione di norme destinate a regolamentare i singoli settori per rispondere alle esigenze di specificità degli stessi. Tutti temi che, fino alla validazione dell'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL, non avevano trovato specifica regolamentazione, dando la possibilità alle aziende di trattare singolarmente, talvolta arbitrariamente e nei modi più svariati, spesso a loro esclusivo vantaggio, questioni ed istituti che sarebbero stati di competenza della contrattazione collettiva.

Molte delle norme contenute nel nuovo contratto nazionale rispondono in effetti, proprio alla logica di esercitare la competenza della contrattazione collettiva per adeguare il rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri-internavigatori al mutato contesto giuridico, per quanto concerne orario di lavoro, mercato del lavoro, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A questo si aggiunga l'importanza degli interventi che prevedono maggiori tutele occupazionali, economiche e normative.

Il rinnovo ha permesso, tra le altre cose, l'introduzione per la prima volta di nuovi strumenti di welfare contrattuale, fino a ieri sconosciuti alla nostra categoria, quali l'adesione contrattuale alla previdenza complementare e l'istituzione di un Fondo Nazionale di assistenza sanitaria integrativa.

Si tratta di strumenti di welfare contrattuale con valore economico rilevante, introdotti per rispondere ai fabbisogni dei lavoratori e dell'intero nucleo familiare, quali l'assistenza sanitaria e

pensionistica, oggi non più sostenibili come in passato esclusivamente dal sistema pubblico, a seguito dei continui e ripetuti tagli alla spesa.

A tutto questo si è ovviamente aggiunto un incremento salariale necessario ad adeguare il potere di acquisto delle retribuzioni, fermo ormai da troppo tempo.

La parte economica del rinnovo contrattuale, in cui devono essere considerati anche i benefici di welfare introdotti, seppure compensata in alcune realtà dalla una significativa contrattazione aziendale legata alla produttività, nella stragrande maggioranza delle nostre aziende è l'unica fonte di adeguamento salariale.



Tale affermazione è confermata dalla lettura a livello regionale dei risultati del referendum. Nelle regioni più piccole, ed in particolar modo al sud dove si riscontra un'oggettiva difficoltà a mettere in pratica la contrattazione aziendale, si è infatti verificata una grande partecipazione al voto ed una netta vittoria del Sì con picchi che vanno dall'80 al 97%. Sostanzialmente possiamo affermare come laddove il tenore di vita sia più

elevato, si ricorra in larga scala al trasporto pubblico; di conseguenza, il potere negoziale locale si rivela maggiore ed il contratto nazionale diventa meno "necessario" rispetto alle aziende ed a quelle regioni meno ricche in cui sussistono, tra l'altro, condizioni di lavoro più gravose, se paragonate alle altre con potere contrattuale è più elevato.

Tuttavia, considerando che 7 anni di attesa per un rinnovo contrattuale sono troppi per qualsiasi lavoratore e che i 13 scioperi sono serviti a rivendicare il diritto dei lavoratori al rinnovo contrattuale, creando al tempo stesso, come di consueto, grandi aspettative in termini economici, l'esito positivo del referendum ha rappresentato e rappresenta un risultato più che soddisfacente.

Questo nonostante la carenza di attenzione per il trasporto pubblico locale da parte della politica che da tre anni continua ad elaborare disegni di legge per la riforma del settore senza alcun risultato e al contempo, continua ad effettuare tagli ai finanziamenti riducendo le risorse necessarie.

In conclusione, possiamo quindi affermare che l'accordo e il risultato referendario rappresentano una risposta concreta alle esigenze dei lavoratori del trasporto pubblico locale e siamo certi che, come sempre, il tempo galantuomo ci darà ragione. Una bella differenza rispetto le proposte ed i risultati ottenuti dai sindacati dello zero virgola per cento.

“Protocollo di intesa per il Giubileo straordinario della Misericordia”: un accordo di grande rilevanza politica



Dopo varie riunioni tenutesi presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, lo scorso 24 Novembre 2015 è stato predisposto e definito un importante Protocollo di intesa tra le Segreterie Nazionali Sindacali di trasporti di Cisl, Cgil e Uil, i rappresentanti delle Associazioni datoriali e i rappresentanti delle Istituzioni.

Particolarmente rilevanti sono i contenuti dell'accordo che recepiscono le richieste

proposte fin da subito al tavolo Ministeriale dalle Organizzazioni sindacali; al contempo pare opportuno rammentare come la Fit Cisl, attraverso il nostro Segretario Generale, sia stata tra le prime a lanciare l'idea di un protocollo condiviso che dettasse regole chiare nell'interesse generale del Paese.

Sapevamo benissimo cosa avrebbe rappresentato l'accordo e quale importanza

potesse assumere in questo difficile momento. È per questo che abbiamo cercato di dare una particolare impronta a questo evento giubilare di portata non solo nazionale ma anche internazionale, iniziato il giorno 8 Dicembre 2015 e con conclusione fissata al 20 Novembre 2016. Molti i punti cardini dell'accordo condivisi dalle Parti presenti al tavolo anche se a nostro avviso, il punto saliente dell'intesa risiede nel

sensu di responsabilità mostrata dal sindacato in primis, nel cercare di fornire risposta all'esigenza di una mobilità e di una circolazione efficienti su tutto il territorio nazionale ed in particolare nella capitale, attraverso l'uso di strumenti in trattativa non scontati.

Secondo il mio punto di vista, la firma del Protocollo da parte delle Associazioni datoriali unitamente a Fit Cisl, Filt Cgil e Uiltrasporti, alla presenza del Ministro Graziano Delrio, rappresenta un segnale di rilevante spessore politico che ha permesso di rilanciare e qualificare le relazioni industriali. Si tratta di un buon metodo per prevenire e gestire secondo regole condivise, la conflittualità in settori particolarmente difficili come quello del trasporto pubblico, - dai Bus alle Metro - quello ferroviario ed aereo, grazie anche alla costituzione di una "Cabina di Regia" istituita presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti che conta la presenza di tutte le Parti firmatarie. Ad essa, il compito di monitorare e pre-

conflitto che potrebbero creare notevoli disagi in alcune giornate dell'anno giubilare.

Per far fronte a simili criticità, le Parti hanno concordato di aggiungere, nella sola fase dell'evento giubilare, altre giornate di franchigia, rispetto a quelle già esistenti negli attuali regolamenti di settore.

Altro elemento importante nell'ambito del Protocollo di Intesa, va riscontrato senza alcun dubbio, nel rilancio della Rappresentatività sindacale, anche questo un aspetto per nulla scontato.

Protocollo d'intesa abbia consentito al Sindacato di divenire un interlocutore credibile ed autorevole, come dimostrato già dal giorno successivo, nell'ambito dei processi di privatizzazioni predisposti dal Governo relativamente a FSI ed ENAV. Alla luce di quanto sopra evidenziato, credo non sfugga a nessuno il principale significato politico alla base dell'accordo, quale il rilancio del ruolo delle Parti sociali in una fase così complicata a livello sia nazionale sia internazionale.

La sottoscrizione del "Protocollo di intesa per il Giubileo straordinario della Miseri-



Le Associazioni datoriali hanno assunto l'impegno, così come previsto dall'accordo Interconfederale sulla Rappresentanza e Rappresentatività del 10 gennaio 2014, di trasmettere all'Inps, i dati necessari per la mi-

cordia" è l'emblema di come ancora una volta il Sindacato, la nostra organizzazione, la nostra Federazione, riesca sempre nei momenti difficili a dimostrare le proprie capacità nel trovare le opportune soluzioni ai problemi, rappresentando al meglio le esigenze dei lavoratori.

Come anticipato nel titolo del presente articolo ed avendo dunque valorizzato i contenuti dell'Intesa, non posso che riaffermare come si sia trattato di un accordo di grande rilevanza politica.

venire eventuali vertenze contrattuali, depotenziando dunque all'origine i motivi di

surazione della rappresentanza delle singole organizzazioni sindacali. E' importante sottolineare come la firma del

Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Protocollo di Intesa Tra Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti; Agens – Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi; Anav – Associazione Nazionale Auto-transporto Viaggiatori; Asstra – Associazione Trasporti; Assaereo – Associazione Nazionale Vettori e Operatori del Trasporto Aereo; Assaeroporti – Associazione Italiana Gestori Aeroporti; Assocontrol – Associazione Nazionale degli Operatori dei Servizi della Navigazione Aerea; Assohandlers – Associazione Nazionale Operatori Servizi Aeroportuali di Handling; Unindustria e Federazioni Sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti

In data 24 novembre 2015, presso la Sede del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti in Roma, il Ministro, i rappresentanti delle Associazioni datoriali Agens, Anav, Asstra, Assaereo, Assaeroporti, Assocontrol, Assohandlers, Unindustria e delle Federazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti hanno sottoscritto il presente Protocollo di intesa per il Giubileo straordinario della Misericordia, che avrà inizio il giorno 8 dicembre 2015 e termine il 20 novembre 2016.

Le Parti firmatarie e le Parti per adesione convengono che:

- Il Giubileo costituisce un evento di rilievo internazionale che richiede impegni straordinari da parte di tutte le istituzioni, pubbliche amministrazioni, operatori economici e sociali e mondo del lavoro per garantire servizi di pubblica utilità adeguati alla portata dell'evento.
- I servizi di trasporto nelle varie modalità costituiscono uno dei tasselli di maggiore importanza per garantire la regolare partecipazione ai grandi eventi e agli incontri giubilari.
- L'esigenza di assicurare mobilità e circolazione efficienti su tutto il territorio nazionale ed, in particolare, nella Capitale, risulta una priorità per garantire l'ordinato e regolare andamento dei

flussi dei viaggiatori partecipanti alle celebrazioni giubilari.

- La grande affluenza attesa dei partecipanti da tutto il mondo determinerà un impatto straordinario sul sistema dei trasporti, soprattutto della Capitale, a cui occorrerà far fronte con la piena collaborazione di tutte le pubbliche amministrazioni, dei gestori e dei lavoratori dei vari settori coinvolti.
- La predetta collaborazione rappresenta un valore sociale fondamentale per la soluzione delle problematiche organizzative da affrontare, al fine di consentire un sicuro e regolare svolgimento degli eventi e degli incontri giubilari e assicurare la tenuta del ruolo del Paese e di Roma capitale nello scenario internazionale.
- La prevenzione della conflittualità nei servizi di trasporto costituisce una finalità condivisa dalle Parti per depotenziare le vertenze che potrebbero avere ricadute negative sullo svolgimento dei medesimi servizi in occasione del Giubileo.
- Le Parti si impegnano a costruire un sistema di relazioni sindacali qualificate e responsabili e a porre in essere ogni possibile azione per la soluzione delle questioni aperte.
- Le Associazioni datoriali, firmatarie del Testo Unico sulla rappresentanza, sottoscritto in data 10 gennaio 2014 da Confindustria – Cgil, Cisl, Uil e successive intese, si impegnano a promuovere l'invio all'Inps, da parte delle aziende loro associate, dei dati previsti nel medesimo Testo Unico.

Nella condivisione delle predette valutazioni, le Parti concordano che:

- 1 È istituita una Cabina di regia permanente presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, con la partecipazione di rappresentanti

del medesimo Ministro e delle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo, per monitorare e prevenire vertenze conflittuali che potrebbero determinare difficoltà nei giorni di maggiore rilevanza del calendario giubilare e dei grandi eventi di seguito specificati:

8*, 12, 13*, 27 dicembre 2015; 1*, 19*-21* gennaio 2016; 10*, 22* febbraio 2016; 4*-5* marzo 2016; 1*, 3*, 23*-25* aprile 2016; 5*, 27*-29 maggio 2016; 1*-3*, 10*-12* giugno 2016; 2*-4*, 23*25* settembre 2016; 7*-9* ottobre 2016; 6*,13*,20* novembre 2016

(*) Grandi eventi.

La Cabina di regia può chiamare a partecipare ai propri lavori ulteriori soggetti istituzionali, qualora la presenza degli stessi sia ritenuta utile ai fini della definizione delle questioni trattate.

- 2 Nei medesimi giorni di cui al precedente punto 1. È assicurata la franchigia degli scioperi, fermi restando, altresì, i periodi di franchigia già previsti dagli accordi di cui alla legge 146/1990 e successive modificazioni o, in assenza di tali accordi, dalle delibere della Commissione di Garanzia.
- 3 È rimessa alle valutazioni della Cabina di regia ed alla responsabilità delle Parti la possibilità di estendere, mediante accordi aggiuntivi, la franchigia ai giorni precedenti e successivi agli eventi richiamati, nonché ad ulteriori eventi giubilari.
- 4 Al fine di assicurare le finalità di cui ai punti 1. E 2., le Organizzazioni sindacali e le Associazioni datoriali firmatarie o aderenti al presente Protocollo di intesa assicureranno, innanzitutto, un'informazione costante e completa alla Cabina di regia in ordine alle vertenze sindacali nei settori interessati e alle situazioni conflittuali che potrebbero comunque determinare effetti negativi sulla regolarità dei servizi nei giorni sopra indicati.
- 5 La Cabina di regia provvederà ad avviare, nell'immediato, le opportune iniziative con le Parti interessate per la soluzione dei conflitti nelle competenti sedi.
- 6 Le medesime Organizzazioni sindacali firmatarie

o aderenti, nei giorni giubilari specificati al punto 1., non assumeranno iniziative unilaterali, né forme di astensione dall'attività lavorativa, impegnandosi nei giorni non coperti da franchigia ad esperire ed esaurire tutte procedure di raffreddamento previste dai contratti collettivi di lavoro o da altri accordi sindacali.

- 7 Le Aziende aderenti alle Associazioni datoriali firmatarie del presente Protocollo o ad esso aderenti parimenti non assumeranno iniziative unilaterali, impegnandosi a ricercare ogni possibile soluzione delle vertenze e dei conflitti sindacali al fine di depotenziare la portata degli stessi e concorre alla loro composizione.
- 8 Il Ministero delle infrastrutture e trasporti informerà la Commissione di garanzia di cui alla legge 149/1990 e successive modificazioni in ordine all'attività svolta in attuazione del presente Protocollo, provvedendo, altresì, a segnalare alla stessa, per gli interventi di competenza, le eventuali inadempienze, ai sensi della legge suindicata, delle Parti firmatarie o aderenti;
- 9 Il Ministero provvederà a fornire le opportune informazioni anche alla Segreteria tecnica di supporto al Prefetto di Roma, di cui al DPCM del 4 settembre 2015.
- 10 Sono ammesse alla firma per adesione del presente Protocollo le Federazioni delle Organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali di settore.
- 11 Il presente Protocollo di intesa, valido limitatamente al periodo di durata del Giubileo, sarà sottoposto alla valutazione della medesima Commissione di garanzia a fini di efficacia generale.

Roma, 24 novembre 2015

Il Ministro delle Infrastrutture e dei trasporti

Le Associazioni Datoriali

Le federazioni Sindacali

Rinnovato il Ccnl dei lavoratori dei Porti e delle Autorità Portuali



Nella notte tra il 14 e il 15 di Dicembre è stata raggiunta l'intesa sul rinnovo contrattuale dei lavoratori e lavoratrici dei porti e delle Autorità Portuali, che complessivamente raggiungono circa 18 mila addetti.

Un risultato che consideriamo molto importante perché giunto prima della naturale scadenza, prevista per dicembre 2015. Un chiaro messaggio al mondo esterno che le regole nei porti ci sono e vengono condivise, lasciando fuori ogni tentativo di destrutturare un contratto che dall'anno 2000 ha trovato la sua unicità per il settore. Contratto che nel 2007, il legislatore ha ritenuto di inserire all'art.17 comma 13 della L.84/94 che disciplina le attività portuali, come contratto di riferimento per l'intero settore, al quale, laddove si volesse utilizzare altro tipo di contratto nazionale, non si potrebbe derogare, per ciò che concerne la parte sia normativa sia economica. Ciò assume ancor più rilevanza, in un periodo nel quale si tenta di riformare la Legge portuale - della quale parleremo più avanti - dando al contratto una valenza politica in qualità di strumento di regolazione a tutela di quel social dumping che "venti" liberali vorrebbero introdurre nella portualità Italiana.

Andiamo nel dettaglio di quanto stabilito nell'ipotesi di accordo sottoscritto, con decorrenza 1 gennaio 2016 e durata fino al 31 dicembre 2018. Gli aspetti che si è deciso toccare tra le parti afferiscono la parte economica, il welfare aziendale e gli aggiornamenti normativi sopraggiunti negli ultimi anni.

La parte economica prevede un aumento a regime di 80 euro di cui 10 verranno erogati sotto forma di elemento distinto della retribuzione (E.D.R.) Le tranche verranno così corrisposte: 20 euro a dicembre 2016, 25 euro a luglio 2017 e 25 euro a luglio 2018, mentre i 10 euro di E.D.R. verranno corrisposti a partire da settembre 2018. Inoltre da gennaio 2016 l'importo di 20 euro, fino ad oggi erogato quale E.D.R., come stabilito nel passato rinnovo, verrà inglobato nel minimo tabellare.

Per quanto riguarda il welfare invece, si è riusciti a trovare un'intesa che porta ad un aumento pro capite annuo di 21 euro, tutto a carico aziendale, per estendere le garanzie e le prestazioni previste dalla polizza sanitaria integrativa, in scadenza nel mese di aprile 2016.

Con riferimento alla parte normativa, si è registrato un miglioramento rispetto a quanto previsto dal Jobs Act, riconoscendo alle organizzazioni sindacali un ruolo attivo, in tema di demansionamento, contratto di somministrazione, apprendistato professionalizzante, contratto a termine e lavoro a tempo parziale. Si è così stabilito quali siano, in via "esclusiva", le forme contrattuali che potranno essere utilizzate per il lavoratori delle imprese portuali autorizzate o concessionarie ai sensi degli artt.16,17,18 della L.84/94. Tali imprese sono le uniche a poter svolgere per legge le operazioni ed i servizi portuali all'interno del perimetro del singolo porto. In materia di welfare contrattuale, si riscontra una valorizzazione della contrattazione decentrata, in linea con l'ultima Legge di stabilità, attraverso uno specifico rimando al secondo livello per temi importantissimi quali i tempi di conciliazione delle

esigenze di cura e di vita con il lavoro.

C'è l'impegno di dare piena attuazione entro fine marzo 2016, all'Accordo interconfederale per le elezioni delle Rsu, mentre entro giugno 2016, a seguito di un approfondimento tecnico realizzato dall'Ente Bilaterale, si provvederà alla sottoscrizione di un avviso comune da presentare alle istituzioni, in tema di lavori usuranti. Argomento questo, particolarmente avvertito tra i lavoratori, vista la difficoltà di molte mansioni svolte nei terminali ed a bordo alle navi. In questo rinnovo contrattuale il senso di responsabilità che eravamo chiamati ad avere, visto il clima politico di incertezza generale e più specificatamente nel settore, ha prevalso sui reciproci interessi. Ciò ha permesso di riaffermare un patto politico che ricompatta le singole posizioni e rilancia un'azione comune per una portualità di prospettiva. Il non aver dovuto scambiare nulla per la parte normativa, se non aver contrattato le nuove regole del mercato del lavoro introdotte per legge, ha dato valore aggiunto a quella parte economica che, nel rispetto dei calcoli sulla base degli indici Ipca, è stata migliorata sensibilmente. Secondo gli accordi interconfederali vigenti e recepiti nel testo contrattuale stesso, l'ipotesi di rinnovo del Ccnl porti sarà sottoposta ad apposita procedura di validazione attraverso lo strumento delle assemblee certificate, entro il prossimo 6 febbraio.

Alcuni accenni, come preannunciato, al contesto all'interno del quale ci siamo dovuti confrontare in fase di rinnovo contrattuale, alla luce dell'ennesimo tentativo di riforma della L. 84/94, per la quale sembrerebbe "finalmente" si sia raggiunto un punto di arrivo o per meglio dire, un nuovo punto di partenza.

Abbiamo come "sistema Paese" la necessità di un'adeguata riforma della governance del sistema portuale e logistico, occasione per la costruzione di un'efficace strategia di coesione. C'è il bisogno di rendere la nostra offerta più appetibile, con una maggiore competitività del sistema nel mercato interno ed europeo, recuperando quei traffici dirottati da/verso porti dei paesi del North-Range.

Come Fit-Cisl siamo pienamente d'accordo su una razionalizzazione delle Autorità Portuali: l'importante è non mortificare le professionalità dei lavoratori e salvaguardare l'occupazione, partendo dal riconoscimento della natura privatistica del contratto collettivo nazionale di lavoro loro applicato, escludendo le norme dei pubblici dipendenti.

Non ci appassiona tanto la questione del numero - potrebbero restare anche 24, anche se crediamo siano troppe - quanto piuttosto capire che tipo di soggetti diventeranno. Crediamo sia opportuno in tal senso, prevedere una maggiore autonomia sia funzionale che finanziaria. La nascita delle Autorità di Sistema Portuale, che sembrano essere l'obiettivo di questo Governo, dovrà renderle sovraordinate rispetto agli altri enti e garantir loro

la possibilità, attraverso la modifica normativa, di poter partecipare in società con scopi di interesse generale come quelle per le manovre ferroviarie.

Occorre una semplificazione amministrativa. Le procedure sono troppo lunghe e complicate; bisogna fare in modo che i nostri fondali possano essere dragati con regole meno coercitive (nel rispetto dell'ambiente) e che i piani regolatori portuali possano essere approvati in tempi brevi e certi. Il governo, negli ultimi documenti prodotti, sembra andare in questa direzione, rettificando alcune decisioni attinenti il lavoro, scongiurando la minaccia delle norme sulla portualità inserite nella bozza del disegno di legge sulla "Concorrenza", stralciate e poi in parte ricomparse, già dall'allora Ministro dei Trasporti Maurizio Lupi. Adesso dobbiamo capire le intenzioni del Ministro Graziano Del Rio che, ad onor del vero, ha accolto il nostro appello ad esser convocati, facendoci illustrare il progetto di riforma dal Capo di Gabinetto Mauro Bonaretti e dal Dott. Ivano Russo.

Sono giunte quindi rassicurazioni in materia di lavoro e la dichiarazione circa la non urgenza di cambiamento di quel sistema di regole che negli anni ha funzionato, sebbene nel prossimo futuro non si escludano correttivi volti a renderlo più attuale ed esigibile. Solo conoscendo le reali intenzioni delle parti è possibile aprire un confronto serio: in tal caso siamo disponibili ad entrare nel merito, dando il nostro contributo come sempre abbiamo fatto.

Siamo convinti che fare entrare nei porti la deregolamentazione propria della filiera logistica, non sia a tutela di nessuno, compreso di chi nei porti intende investire seriamente. La cosa giusta da fare sarebbe invece, quella di provare ad esportare al di fuori delle cinte portuali le buone regole già esistenti, adattandole alle esigenze del mondo della logistica e provando a recuperare parte di quei 40 miliardi di euro che l'inefficienza del sistema logistico ha determinato, senza norme al ribasso.

Guardando alla governance, purtroppo nel mese di dicembre abbiamo assistito all'ennesima battuta di arresto della riforma, con l'intervento della Consulta e l'accoglimento del ricorso della Regione Campania per la sua esclusione dal piano strategico della portualità e della logistica. È emerso dunque, essendo la materia portuale di tipo concorrente, il conflitto Stato/Regioni.

Più volte, sia nel corso di audizioni che nei nostri documenti, avevamo sollevato la necessità di modificare il titolo V della Costituzione ma il governo è sempre stato certo di poter procedere senza, fino alla battuta d'arresto. Il Ministro Del Rio continua in ogni caso ad essere fiducioso che con alcune modifiche, sulla scorta delle raccomandazioni della Consulta, da presentare durante l'iter di attuazione dell'art. 8 della Legge Madia - riordino e razionalizzazione delle A.P. - la riforma portuale possa giungere in Consiglio dei Ministri entro fine Gennaio.

Trasporto merci e logistica: bilanci e prospettive per il nuovo anno



Con la fine dell'anno, solitamente si fa il punto della situazione per capire dove si sia arrivati e quali siano i propositi per l'anno che verrà. Il 2015 per il trasporto merci ha visto una timida ripresa nella crescita dei fatturati, dei volumi e, salvo qualche caso ancora contaminato da problemi organizzativi aziendali che vanno oltre la crisi economico-finanziaria, il cessare dell'emorragia occupazionale degli ultimi anni. Finalmente si è dunque tornati a frequentare maggiormente le sedi delle associazioni datoriali per trattare, seppure timidi, premi di risultato, piuttosto che la sede del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali per concordare ammortizzatori sociali in deroga o ordinari. In questo

slancio di normalità pre-crisi, lo scadere del ccnl ci ha immediatamente catapultati nella realtà quotidiana delle contraddizioni cui il comparto ci ha abituati. La crisi degli ultimi anni ha allargato il solco tra le controparti: tutte le differenze sono riemerse fino al culmine dello scorso 25 settembre quando l'autotrasporto, rappresentato da Anita e Unatras, ha avanzato la richiesta di un contratto di lavoro diverso da quello attuale. Stessa ipotesi di contratto esclusivo, paventata dalle centrali cooperative con infine, la sola Confetra disponibile al mantenimento del contratto unico di filiera.

In sostanza, assecondando il volere delle Associazioni Datoriali

firmatarie dell'attuale ccnl "Logistica, trasporto Merci e Spedizione", si sarebbe giunti ad avere due, se non addirittura tre contratti di lavoro alternativi e concorrenti, risultato senza dubbio inaccettabile.

La confusione normativa, retributiva, nonché il dumping sociale che ne sarebbero derivati, costituiscono l'antitesi di quanto richiesto attualmente dalla fase storica che stiamo attraversando. Viene quindi da interrogarsi su quale raziocinio possa sottostare alla firma di contratti diversi per lavoratori che svolgano lo stesso mestiere.

Un vero paradosso dinanzi la continua richiesta di cambiamento nelle relazioni industriali e di accorpamento dei contratti collettivi di lavoro. Sono questi i dubbi e le incoerenze, tra tavoli separati e "trattative indirette", che hanno fatto da scenario al rinnovo del contratto ed all'azione del sindacato, chiamato a tenere la barra dritta affinché la nuova intesa vada in porto. Le parti sono chiamate a cogliere tutte le specificità insite nei settori della logistica con particolare riguardo non solo al mondo del facchinaggio ma anche a quello della distribuzione, visto gli sviluppi esponenziali che caratterizzano l'e-commerce.

Il rinnovo del contratto, obiettivo dalle tempistiche incerte, risulta tra gli eventi più attesi del prossimo anno. Si ricorda però come il 2016, nel mese di giugno, vedrà anche l'alba del recepimento della direttiva 67/2014 in materia di distacco/somministrazione transnazionale dei lavoratori. Com'è noto, la nuova regolamentazione non sostituisce la direttiva 71/96, ma tende a garantire un'applicazione reale e più efficace delle norme, aspetto fondamentale in un settore come quello del trasporto delle merci su strada. Il recepimento della direttiva mira a migliorare la cooperazione tra le autorità nazionali, precisare la definizione di distacco, aumentando in tal modo la certezza del diritto per i lavoratori distaccati ed intervenendo al contempo nei confronti delle società di comodo che utilizzano il distacco in modo fraudolento.

Il primo semestre del 2016 vedrà anche concretizzarsi l'acquisizione di Tnt Express da parte del colosso americano FedEx. L'antitrust americano ha dato il via libera all'operazione, parere prevedibile vista la presenza nelle Americhe di Tnt in modo non così imponente da porre il gruppo in una posizione dominante di mercato. Considerazioni affatto scontate in Europa e di conseguenza in Italia dove, nonostante il cauto ottimismo, il via libera è atteso per i prossimi mesi. Va in effetti ricordato come dal 2013, Tnt Express abbia avviato sul territorio italiano, un processo di riorganizzazione e ristrutturazione che sta progressivamente riducendo notevolmente l'organico. Questo spiega il perché, al di là del successo commerciale dell'operazione in questione, che vedrà la nascita di un gruppo leader nel mondo dei

corrieri espressi, resti vivo il timore della salvaguardia dei livelli occupazionali. In effetti, per quanto si possa snellire un organico, una fusione comporta sempre il rischio di una sovrapposizione di personale con le medesime mansioni.

Il futuro prossimo sembrerebbe quindi dar spazio ad un quadro sostanzialmente non pessimo, ma i flebili segnali di ripresa non escludono nubi nere all'orizzonte.

Il rallentamento nello sviluppo dell'economia cinese e la crescita del Pil a ritmi non più sostenuti come quelli cui eravamo abituati, rischiano di avere ripercussioni nel mondo dello shipping ed in quello dei container, con cosiddetta crisi dei noli.

In realtà l'Europa tutta, non solo l'Italia, ha visto diminuire il volume dei contenitori in termini assoluti. Si sta pagando la scelta economica della Cina che in qualche modo sta spingendo verso il proprio mercato interno decretando pertanto la diminuzione dei traffici da e verso il Vecchio Continente, alimentando il rallentamento sulla rotta Asia-Europa. Per questo negli ultimi periodi le più importanti compagnie marittime hanno cercato di diminuire la capacità della propria flotta, riducendo o accorpendo linee e servizi; in questo modo, a detta degli analisti internazionali, il perdurare della crisi dei noli nel settore container produrrà un pesante effetto sui conti economici e condurrà molti vettori al rosso di bilancio.

La responsabilità di un simile crollo risiede nell'eccesso delle navi e di stiva disponibile sul mercato: Pechino alimenta questa crisi con i propri cantieri navali che continuano a costruire nuove mega container in un mercato oramai saturo.

Tra gli argomenti sempre in primo piano, rimane infine, la lotta al cabotaggio illegale. Entro la fine dell'anno, si presume intorno ai prossimi settembre o ottobre 2016, la Commissione Europea presenterà quello che viene definito il "pacchetto trasporto", chiamato ad affrontare i problemi del settore e correggere gli errori compiuti sino ad oggi, specie in tema di dumping sociale. La Commissione Europea ha già illustrato a grandi linee quelli che sono gli intendimenti generali ed ha iniziato una serie di consultazioni con i vari stakeholder, tra i quali figura la Etf, il sindacato europeo dei trasporti cui la stessa Fit aderisce.

L'auspicio è che le modifiche rispetto gli attuali testi normativi, siano essi regolamenti o direttive, si rivelino esigue ma realmente esigibili. Diversamente il cosiddetto "road package" diverrebbe un vero e proprio campo di battaglia, visti i troppi e divergenti interessi in campo.

Sembra dunque chiaro come, salutando il 2015, il prossimo anno prefiguri una nuova stagione ricca di sfide impegnative che vedranno la Fit in prima linea e sulle quali vi terremo, come sempre, costantemente aggiornati.



Anas

Contratto e internalizzazione: decisivi i primi mesi del 2016

In questo primo semestre del 2016, si profila il rush finale delle vertenze e delle questioni portate avanti dalla nostra organizzazione e dal sindacato tutto negli ultimi 10 anni in Anas.

Ci attende quindi una fase complessa ma allo stesso tempo affascinante, da vivere con intensità e orgoglio, a cominciare dal recupero delle partite economiche pregresse - di cui alle intese preliminari degli ultimi giorni del 2015 - alla stipula del nuovo Ccnl 2016-2018, alla nuova classificazione che consentirà una più fluida progressione di carriera e nuove possibilità di inserimento in azienda, per finire alle politiche retributive basate su nuovi sistemi premianti e meritocratici.

Da non tralasciare, il piano di assunzioni per l'internalizzazione della manutenzione che presuppone la determinazione di un fabbisogno certo sull'intero territorio nazionale. Si tratta quindi dell'adozione di un nuovo e moderno modello di esercizio, sorveglianza e manutenzione delle strade dell'Anas, superando il DPR 1126/81; tematiche queste, fortemente rilanciate con la tavola rotonda organizzata dalla Fit e dalla Filca lo scorso 22 settembre alla presenza del Presidente Armani.

Lo sblocco del Ccnl 2016-2018, le trattative in corso sul recupero delle partite economiche pregresse 2010-2014 ed il rinnovo 2015, ci rilanciano finalmente in prima linea sul percorso contrattuale ma soprattutto, a cominciare dal prossimo incontro fissato per il 20 gennaio, sulle partite economiche pregresse relative all'indennità di vacanza contrattuale che sembravano destinate ad un contenzioso infinito e dall'esito incerto.

Il blocco delle retribuzioni previsto dal DL 78/2010 come noto, prevedeva la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale in caso di mancato rinnovo. Sin dall'emanazione della sovracitata norma, la nostra organizzazione, unitamente agli altri firmatari il Ccnl Anas, si è battuta con ogni mezzo negoziale a disposizione per l'ottenimento di quanto dovuto, sino ad arrivare alle vertenze pilota nei territori di Milano, Roma, Napoli e Pescara, terminate con esito positivo in primo grado a Roma e Pe-

scara e che ci hanno visto invece soccombere a Milano, dove è già stato presentato ricorso in Appello.

Dopo una serie di incontri con il nuovo vertice aziendale, siamo riusciti a ritornare sull'argomento ed a riaprire il tavolo delle trattative - per niente scontato - facendo percepire l'importanza di evitare un potenziale, enorme contenzioso, con conseguenti aggravati per Anas. Si è dunque raggiunta una preliminare intesa che dovrebbe vedere la finalizzazione entro il prossimo 20 gennaio, evidenziando soprattutto il parere del MEF del 10 marzo 2015



che ha interpretato la Legge di Stabilità 2015, consentendoci di trattare sotto il profilo sia giuridico sia economico, lo sblocco del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale, le progressioni di carriera e gli scatti di anzianità.

Questo potenziale risultato sarà un punto di partenza determinante per il nuovo impianto contrattuale, in linea con il comune obiettivo del CCNL della Viabilità da contestualizzare con l'oramai avviato processo di autonomia finanziaria dell'Anas, passaggio sicuramente necessario ma anche fisiologico sia sul piano organizzativo che di ricambio generazionale. Il tutto nel tentativo della nostra organizzazione di essere, come sempre, protagonista del cambiamento e non semplice spettatore, nel rispetto dei ruoli e delle competenze e con la visione costruttiva che da sempre caratterizza la nostra organizzazione.

La vertenza Maggiore: luci ed ombre

Dopo mesi di lotte con scioperi, manifestazioni ed assemblee si è conclusa in sede Ministeriale, il 23 dicembre u.s., la difficile e complessa vicenda di Maggiore Rent.

Un'altra azienda italiana ha ceduto la proprietà a Fondi equity americani, alimentando ormai una consuetudine che vede il nostro Paese alienare interi settori industriali, aggravata dal fatto che il settore del noleggio contribuisce con percentuali dal 25 al 30% alla domanda complessiva dell'automotive.

La soluzione individuata e condivisa nell'accordo sottoscritto al termine della procedura di Legge 223/91 per 141 lavoratori dichiarati in esubero è stata difficile e sofferta.

Novanta lavoratori hanno accettato l'esodo volontario incentivato e cinquanta hanno accettato i percorsi di ricollocazione attraverso percorsi di riconversione e riqualificazione professionale.

La vicenda nasce prima dell'estate scorsa con la vendita improvvisa della famiglia Maggiore, azionista di riferimento dell'azienda di noleggio, alla diretta concorrente Avis, multinazionale Americana controllata da fondi speculativi americani. Il Sindacato ha chiesto numerosi incontri che puntualmente venivano declinati, sia dal Management di Maggiore sia da quello della controllante Avis.

Eravamo convinti che sovrapponendosi diversi processi e funzioni ci sarebbe stata, prima o poi, la dichiarazione di esubero del personale.

Puntualmente nel mese di ottobre è arrivata la comunicazione alle strutture sindacali ai sensi della normativa vigente. Del tutto inaspettata però, è stata la quantificazione degli esuberanti: 141 su un totale di 304 dipendenti, praticamente il dimezza-

mento dell'azienda.

A seguito dei vari tentativi andati a vuoto di richiesta di convocazione, abbiamo sporto denuncia agli organi preposti, avvalendoci di quanto previsto dal d.lgs 6 febbraio 2007, n. 25.

La normativa che ha recepito il contenuto della direttiva comunitaria 2002/14/CE prevede l'obbligo per il datore di lavoro di riconoscere alle rappresentanze sindacali unitarie o aziendali i diritti di informazione e consultazione, così come individuati dai contratti sottoscritti, rispetto alle sedi, ai tempi, ai soggetti, alle modalità ed ai contenuti.

L'informativa sindacale per avere senso, deve avvenire con tempistica e contenuti appropriati ovvero tali da permettere ai rappresentanti sindacali di procedere ad un esame adeguato e tempestivo delle informazioni e preparare, se del caso, la consultazione.

L'importanza della norma è evidente, sarebbe se applicata una rivoluzione culturale, non più il sindacato che si occupa delle conseguenze, licenziamenti, mobilità, ecc... ma il sindacato proattivo che in maniera partecipativa e responsabile vuole essere consultato prima di assumere decisioni che vedono quasi sempre irrimediabilmente il fattore lavoro pagare per tutti gli altri fattori produttivi.

Purtroppo, a tutt'oggi, non abbiamo ancora avuto risposta dai rappresentanti delle istituzioni.

Gli obiettivi che avevamo fissato nelle assemblee con i lavoratori erano quelli di non consentire nessuna fuoriuscita involontaria e di una vertenza da concludersi, su mandato dei lavoratori, con esodi incentivati e ricollocazioni.

Dopo diversi momenti difficilissimi, con

una grande prova di competenza e capacità da parte delle RSA aziendali, si è arrivati alla fine della fase sindacale con uno spiraglio positivo.

Siamo riusciti, anche grazie al ruolo importante dei Rappresentanti Ministeriali, a prevedere incentivi vicino alle 36 mensilità medie e ricollocazioni, tra le quali risulta interessante quella di due lavoratrici che hanno accettato di andare a lavorare a Budapest, in Ungheria, presso Avis Group.

Conclusioni

Alcune suggestioni su questa esperienza possono essere spunto di riflessione per il Sindacato.

Nei momenti di difficoltà e bisogno, anche se non sempre è facile, i lavoratori hanno voglia di Sindacato, avvertono che se lasciati soli per loro non c'è futuro. Spostare il baricentro del Sindacato nelle aziende sarà determinante.

Sul fronte dei diritti d'informazione e consultazione, stiamo arretrando: le aziende, soprattutto le multinazionali trovano continue scuse per non coinvolgere in tempo il sindacato. Occorre rilanciare il tema anche facendo pressioni su gli enti preposti; la normativa soprarichiamata prevede sanzioni pecuniarie importanti. Bisogna pretendere e rendere esigibili gli articolati contrattuali spesso inutilizzati.

I lavoratori infine, hanno scelto l'incentivo senza pensarci troppo non siamo riusciti a convincerli su percorsi di outplacement, di accompagnamento alla ricollocazione tramite agenzie o società specializzate. E' forse il momento di pensare ad un ruolo del Sindacato anche quando i lavoratori perdono il lavoro? Possono gli Enti bilaterali svolgere un ruolo in questo caso?

Economia Circolare: le novità in Legge di Stabilità 2016

Insieme alla Legge di Stabilità 2016, il Governo ha approvato i 79 articoli del Collegato ambiente che contengono misure come quella per la riduzione dei rifiuti tramite politiche locali che incentivino il recupero e il riciclo delle materie che da rifiuto possono essere trasformate in risorsa. Vengono introdotte delle agevolazioni sulle tasse per i comuni virtuosi, previsti 35 milioni per la **mobilità** sostenibile attraverso dei progetti che vanno dal piedibus al carpooling ed un fondo per le opere contro il **dissesto idrogeologico**.

L'obiettivo è quello di tracciare la strada verso un modello di economia italiana più ecosostenibile, facendo sì che essa utilizzi sempre più le energie rinnovabili - di cui peraltro il nostro paese è ricco - riducendo l'importazione di combustibili fossili più inquinanti ad oggi largamente usati, come petrolio, gas e carbone, che impattano sulla bolletta energetica nazionale, sui costi e la cui certezza di approvvigionamento dipende spesso dal mutare degli scenari politici internazionali.

Alcune misure

È prevista una nuova **ecotassa** sulle discariche che penalizza le città che non raggiungono degli obiettivi minimi di raccolta differenziata, incidendo anche sulla tassa sui rifiuti. In particolare, un'addizione del 20% al **tributo speciale** per il deposito dei rifiuti solidi in discarica viene posta direttamente a carico dei comuni che non abbiano raggiunto le percentuali di raccolta differenziata (RD): il superamento di determinati livelli di RD fa scattare riduzioni del predetto tributo speciale.

Vengono introdotti degli incentivi economici da parte delle regioni volti ad incrementare la raccolta differenziata e ridurre la quantità dei rifiuti non riciclati nei comuni; viene altresì prevista l'adozione di programmi regionali di prevenzione dei rifiuti e la promozione di campagne di sensibilizzazione.

Da gennaio verrà sanzionato con multe dai 30 a 150 euro chiunque abbandoni sul suolo, nelle acque, nelle caditoie e negli scarichi, rifiuti di piccole dimensioni quali fazzolettini, chewing gum e scontrini. Chi getta **per terra** e nelle acque, mozziconi di sigaro o **sigaretta** si vedrà costretto a pagare una multa variabile dai 30



ai 300 euro. Ne consegue che i comuni dovranno provvedere a dotare tutte le strade degli appositi raccoglitori; in tal senso anche gli **enti locali** sono chiamati ad una maggiore sensibilizzazione sul tema, in quanto la maggiore obiezione posta a questa norma risiede proprio nel fatto che sovente i cittadini non sanno dove gettare i piccoli rifiuti. C'è poi chi parla più esageratamente di repressione ma in linea di massima si tratta di una buona norma del **vivere civile** e coloro i quali la definiscono "persecuzione" dei fumatori sbagliano: lo scopo è quello di abituare gli italiani ad un'educazione ambientale e di decoro delle città degna di un Paese civile.

Viene inoltre introdotto, in via sperimentale per 12 mesi e su base volontaria del singolo esercente, il sistema del **vuoto a rendere su cauzione** in bar, alberghi e ristoranti, per gli imballaggi contenenti birra o acqua minerale serviti al pubblico. In altre parole, in tutti i locali dove si acquistano beni di consumo, i venditori potranno decidere di applicare una cauzione al momento della vendita. Qualora poi l'acquirente dovesse riconsegnare il contenitore vuoto, verranno resi i soldi della cauzione.

Un pacchetto di misure dunque, per aiutare imprese e consumatori ad effettuare la transizione verso un'economia dove le risorse vengono utilizzate in modo più sostenibile, attraverso un maggior ricorso al riciclaggio e al riutilizzo, a beneficio sia dell'ambiente che dell'economia. Si trarrà così il massimo valore e il massimo uso da materie prime, prodotti e rifiuti, promuovendo risparmi di energia e riducendo le emissioni di gas a effetto serra.

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: dalle direttive europee alla Legge di Stabilità 2016

Quando si parla di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro i primi soggetti a cui si pensa sono le donne e alla loro condizione di trovare e mantenere un'occupazione, soprattutto dopo la nascita dei figli. Lavoro, casa, figli, genitori anziani rappresentano i condizionamenti con cui fanno i conti le donne dei nostri tempi. Una gestione che, diversamente da ciò che troppo spesso avviene, dovrebbe essere condivisa all'interno del nucleo familiare.

La condivisione delle responsabilità familiari in effetti, è il primo passo per l'esercizio del diritto alla cura e per garantire un accesso imparziale al mercato del lavoro.

Su questa premessa l'Europa dal 1992 chiede agli Stati membri di creare le condizioni per una maggior partecipazione dei padri nella cura dei figli e la promulgazione di una legislazione che sia gender neutral, al fine di dare ai genitori che lavorano specifici diritti in materia di congedi parentali per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nel 2010 si è giunti alla sottoscrizione delle parti sociali europee di un accordo quadro secondo la quale il congedo parentale, inteso come quel periodo in cui il lavoratore può astenersi dal lavoro per assistere i figli, deve avere una durata di almeno 4 mesi per ciascun genitore e deve essere riconosciuto a tutti i lavoratori.

Ma il congedo parentale non rappresenta il solo strumento mirato ad agevolare il contemperamento delle esigenze di conciliazione, della genitorialità e del lavoro.

A questo si aggiunge infatti, l'istituto del congedo di paternità legato alla nascita del figlio, il sostegno economico alla maternità/paternità e gli strumenti di welfare contrattuale.

Il punto della situazione in Italia

Il Testo Unico D.lgs. n. 151/2001 rappresenta la normativa di riferimento in materia di tutela della maternità e paternità e di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. Esso è stato oggetto di interventi di aggiornamento per realizzare quel cambiamento,

non solo a livello normativo ma anche culturale, necessario per riconoscere il diritto alla cura e al tempo stesso per garantire un accesso imparziale al mercato del lavoro.

Con la riforma Fornero, nel 2012, si assumeva un impegno verso il riequilibrio di genere nelle responsabilità di cura, con il riconoscimento, in via sperimentale per i soli anni 2013, 2014 e 2015, del congedo di paternità obbligatorio e facoltativo da fruirsì entro 5 mesi dalla nascita del figlio, e con l'introduzione di contributi economici, sotto forma di voucher in sostituzione del congedo parentale, per la madre lavoratrice allo scopo di favorirne il rientro al lavoro. Per quanto riguarda il congedo di paternità obbligatorio, si trattava di 1 giorno di congedo obbligatorio dal lavoro e di ulteriori 2 giorni facoltativi, anche continuativi, che venivano però scomputati da quelli spettanti alla madre. Per i congedi, sia obbligatori che facoltativi, si riconosceva un'indennità del 100% della retribuzione a carico dell'INPS. Sia il congedo di paternità che il voucher baby sitting sono stati poi reintrodotti per l'anno 2016 dalla recente Legge di stabilità.

Il Jobs Act mira ad introdurre misure sperimentali volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'obiettivo è quello di arrivare ad un'universalizzazione delle tutele, senza distinzione tra lavoratori dipendenti e non, favorendo l'introduzione di forme di flessibilità nelle aziende.

Sul primo punto, la norma interviene estendendo quanto già previsto per i lavoratori dipendenti, anche per le lavoratrici autonome o parasubordinate nonché per i genitori affidatari o adottivi. Mentre sul secondo aspetto legato all'organizzazione aziendale, sono previsti appositi incentivi, normativi e contributivi, per le aziende che adottino il telelavoro o strumenti per conciliare vita e lavoro, nonché un'importante intervento sull'istituto del congedo parentale.

Infatti, il Jobs Act estende la possibilità di godimento del congedo parentale fino a 12 anni di vita del bambino, rispetto agli 8 anni della disciplina precedente.

Si prevede inoltre, la possibilità della fruizione oraria del congedo parentale che, in mancanza di un'esplicita previsione contrattuale, è fruibile in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero, previsto dal contratto, per il periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale stesso.

La Legge di Stabilità 2016, come già accennato, reintroduce sia il voucher baby sitting, estendendolo alle libere professioniste, che il congedo obbligatorio per i padri portandolo a 2 giorni. A questo si aggiunge il riconoscimento esplicito del premio di produttività alle lavoratrici durante i periodi di maternità obbligatoria, indirettamente già presente nel Testo Unico per evitare il rischio di discriminazioni economiche a danno delle lavoratrici madri.

Infine, la legge di stabilità introduce importanti interventi relativi all'esenzione fiscale per i servizi di welfare.

Per quanto riguarda il voucher baby sitting la Legge di stabilità proroga per il 2016, in via sperimentale, la misura introdotta dalla Legge Fornero in base alla quale la madre, dopo il periodo di astensione obbligatoria ed entro gli 11 mesi successivi, può chiedere un voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting o in alternativa un contributo per l'iscrizione all'asilo, pubblico o privato. Questa possibilità è alternativa alla fruizione del congedo parentale. La manovra estende questa norma anche alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici.

L'importo del voucher resta di 600 € al mese per massimo 6 mesi per le lavoratrici dipendenti, mentre per autonome o imprenditrici la durata massima è di 3 mesi, come per le lavoratrici parasubordinate.

Per quanto riguarda il congedo di paternità, il padre lavoratore dipendente dovrà fruire di 2 giorni di congedo obbligatorio, che possono essere goduti anche in via non continuativa e comunque nei primi 5 mesi dalla nascita del figlio. La misura si applica, in via sperimentale, per il solo 2016. E' anche prorogato, ancora per il 2016, il congedo facoltativo del padre lavoratore, sempre di 2 giorni, da utilizzare in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria.

Risultano molto innovativi gli interventi della Legge di Stabilità sul welfare con la completa esenzione fiscale per le prestazioni riconosciute dal datore volontariamente o per quelle rese in conformità di contratti e accordi aziendali. Ovviamente, quando si parla di welfare ci si riferisce, tra le altre cose, anche per esempio ai voucher per pagare l'asilo nido, ai servizi per l'assistenza di familiari non autosufficienti, bambini, anziani, e quindi alle agevolazioni per la conciliazione lavoro-famiglia. Chiaramente tutte queste misure introdotte attraverso la contrattazione collettiva, potranno comportare un reale e significativo risparmio economico per i lavoratori.

Contrattazione collettiva nei trasporti

Nel settore dei trasporti, a livello contrattuale quando si parla di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, riscontriamo buone esperienze relativamente al miglioramento degli aspetti economici del congedo di maternità e del congedo parentale. Esistono importanti integrazioni economiche all'indennità riconosciuta dall'INPS completamente a carico dei datori di lavoro.

Per quanto riguarda il congedo di maternità obbligatorio, tutti i contratti dei trasporti riconoscono l'integrazione economica dell'indennità riconosciuta dall'INPS a carico del datore di lavoro, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

Per quanto riguarda invece il congedo parentale, la situazione risulta essere molto più variegata.

Infatti, nel contratto aziendale del gruppo FS è riconosciuta l'integrazione economica a carico del datore di lavoro, dei periodi usufruiti tra i 0 e i 3 anni di vita del bambino: per il primo mese fino al raggiungimento del 100% della retribuzione e per il secondo mese fino a raggiungere l'80% della retribuzione.

Invece, in Anas, da 0 a 3 anni di vita del bambino, è prevista un'integrazione economica, per i primi 45 giorni, fino al raggiungimento dell'80% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.

Nella società Autostrade il periodo di congedo facoltativo è considerato utile, per un massimo di 6 mesi, ai fini dell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità ed esiste la previsione del frazionamento orario, ove il servizio lo consenta. In Enav è prevista un'integrazione economica fino a raggiungere l'80% della retribuzione per primi 2 mesi, ed il 40% per i successivi 4 mesi.

Nel CCNL merci per il primo mese di congedo parentale è prevista l'integrazione del 20% dell'indennità a carico del datore di lavoro, mentre nel CCNL dei Portuali infine, per il primo mese si riconosce un'integrazione fino a raggiungere il 100% della retribuzione, integrando il trattamento di legge.

Gli interventi contrattuali sopra descritti rappresentano uno sforzo importante a sostegno della maternità/paternità, della condivisione delle responsabilità familiari e della presenza imparziale nel mercato del lavoro dei trasporti, uno sforzo che potrà essere sviluppato attraverso l'introduzione di servizi di welfare approfittando delle agevolazioni fiscali riconosciute dalla Legge di Stabilità 2016.

IV Pacchetto ferroviario: il pilastro politico entra nell'ultimo miglio, quello tecnico taglia il traguardo

La riunione autunnale della sezione del trasporto ferroviario dell'EtF, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui la Fit-Cisl aderisce, tenutasi il 17 e 18 novembre in una Bruxelles blindata a seguito dei tragici fatti di Parigi, ha fatto il punto sul lavoro e le azioni messe in campo per cambiare l'impostazione politica del IV Pacchetto ferroviario, così come proposta dalla Commissione europea.

Ricordiamo che, nella scorsa estate, è stato sottoscritto un compromesso sui contenuti del pilastro tecnico (i provvedimenti riguardanti il ruolo dell'agenzia per la sicurezza, sull'interoperabilità e la sicurezza) tra i nostri Parlamento e Consiglio dei Ministri, il quale, dopo aver ricevuto il sostegno sia del Parlamento europeo che dal Coreper, il Comitato dei rappresentanti permanenti, è in attesa di essere votato in plenaria dal Parlamento.

A novembre si prevedeva che la votazione potesse avvenire in contemporanea con quella del pilastro politico, sancendo così l'unificazione del IV Pacchetto dopo le discussioni e le polemiche sorte sull'opportunità di una riunificazione piuttosto che una approvazione separata dei due principali pilastri. I contenuti del pilastro politico sono stati approfonditi lo scorso 8 ottobre, all'interno della riunione dei Ministri dei Trasporti nella quale è stato trovato un approccio comune, quindi un sostanziale accordo sui temi più scottanti: la possibilità di mantenere le imprese integrate e le modalità di assegnazione degli obblighi di servizio pubblico, ovvero l'obbligo di mandare a gara i servizi o assegnazione diretta.



I contenuti del compromesso sul pilastro politico prevedono la reintroduzione della facoltà, da parte delle autorità pubbliche competenti, di assegnare direttamente i servizi di trasporto pubblico su ferro a patto che vengano rispettate alcune limitazioni. È prevista una salvaguardia tarata sulle esigenze delle nazioni più piccole, quelle in cui non si raggiungono 23 milioni di chilometri\treno per anno di servizi offerti. Per le altre nazioni, l'assegnazione diretta potrà avvenire nel caso in cui ci si trovi di fronte a particolari caratteristiche dimensionali, geografiche, strutturali dei bacini di utenza interessati, la complessità della rete, le caratteristiche peculiari del mercato di riferimento. Non è ancora completamente chiarito se tali deroghe saranno valide per tutte le autorità pubbliche o ci saranno delle ulteriori restrizioni.

Tra le questioni ancora da definire si segnala il periodo transitorio. Il Consiglio dei Ministri, ha previsto che si possano assegnare direttamente i servizi alle attuali condizioni fino al 2026, il che si-

gnifica che i contratti potranno scadere oltre il 2036 nel caso di una loro durata minima di 10 anni. La Commissione europea ha comunque espresso la propria contrarietà a tale posizione, mentre i relatori del Parlamento europeo prevedono che il periodo di transizione non vada oltre il 2015. Le prossime riunioni chiariranno chi ha ragione.

Purtroppo si deve segnalare che la partita caldeggiata dal sindacato sull'inserimento di clausole sociali obbligatorie nei bandi di gara, per salvaguardare sia l'occupazione che i livelli salariali, non ha trovato soddisfazione. Altro elemento critico non ancora risolto sono gli obblighi posti in carico alle autorità competenti per assicurare l'utilizzo del materiale rotabile alle imprese ferroviarie subentranti a seguito di procedura di gara d'appalto.

Sull'altro punto caratterizzante il pilastro politico, la governance delle imprese ferroviarie integrate, si è registrato un buon compromesso che consentirà il mantenimento delle holding ferroviarie. Il Consiglio ha deciso che i requisiti di indipendenza del gestore della rete all'interno di una holding si riferiscono alle funzioni essenziali, quali ad esempio l'assegnazione delle tracce e la determinazione dei pedaggi.

L'Etf ora concentrerà l'azione di lobbying per cercare di far inserire le clausole sociali obbligatorie per salvaguardare i ferrovieri e le loro retribuzioni quando saranno costretti a cambiare impresa a seguito dell'assegnazione dei servizi ad altro operatore.

Mentre proseguivano le riunioni, della cosiddetta contrattazione trilaterale per trovare la quadra sul pilastro politico, a dicembre il Consiglio europeo dei Ministri dei Trasporti ha approvato il testo del compromesso sul pilastro tecnico già negoziato con il Parlamento europeo. A questo punto il provvedimento sarà messo in votazione in una delle riunioni plenarie dell'Europarlamento previste dal 18 al 21 gennaio 2016. Ciò significa che il IV Pacchetto ferroviario è stato, di fatto, scisso e non entrerà in vigore come un unico insieme di provvedimenti. Le più recenti previsioni indicano che il pilastro tecnico entrerà in vigore tra maggio e giugno del 2016 e sarà implementato nei successivi 3 anni con una tolleranza di un ulteriore anno aggiuntivo. Tale lasso di tempo si rende necessario affinché l'Agenzia europea per la sicurezza (ERA) sia pronta a rilasciare le autorizzazioni per il materiale rotabile e i certificati di sicurezza. Durante tale periodo ERA provvederà a costituire una commissione d'appello per eventuali ricorsi.

Per quanto concerne il pilastro politico la prossima Presidenza, che toccherà agli Olandesi, ha già programmato delle riunioni da



tenersi entro il primo trimestre del 2016 affinché si possa trovare, anche per questa parte del Pacchetto, un compromesso tra le autorità coinvolte nel processo decisionale. Potremmo sintetizzare, utilizzando un linguaggio più sportivo, che il pilastro politico è entrato nell'ultimo miglio mentre quello tecnico ha già tagliato il traguardo.

Coinvolgimento dei ferrovieri nell'emergenza migranti

La sezione dell'Etf ha colto l'occasione per mappare le ricadute sui ferrovieri impegnati nei paesi più direttamente coinvolti nella gestione della crisi dei migranti, che dai paesi di origine attraverso la rotta Balcanica cercano rifugio negli Stati del nord Europa. È emerso un quadro molto variegato. In alcuni paesi si "invitano" i ferrovieri a surrogare la polizia nei suoi compiti, in altri vengono "invitati" a differenziare i comportamenti a seconda che si rivolgano ai migranti piuttosto che ai viaggiatori. La situazione sarà riportata in sede di dialogo sociale.

Futuro del dialogo sociale

Lo stato in cui versa il dialogo sociale in ambito ferroviario europeo presenta, però, gravi insufficienze per una molteplicità di cause. Per cercare di superare lo stallo e la scarsità di risultati che l'attuale sistema di relazioni industriali palesa, la Segreteria della sezione ferrovieri dell'Etf ha presentato una proposta di modifica dell'attuale modello che regola il processo di confronto tra Etf e Cer, l'associazione datoriale europea. In sostanza si propone un modello più snello che consenta, attraverso l'impiego di gruppi di lavoro più ristretti a cui vengono assegnati dei compiti di approfondimento delle materie di trattativa, una migliore ed effi-

ciente operatività. La trattativa sarà gestita dallo Steering Committee che opererà sempre e comunque su mandato politico specifico da parte della sezione. Lo scopo è quello di coinvolgere maggiormente i responsabili delle direzioni delle relazioni industriali delle imprese, affinché si impegnino in vere trattative a livello europeo. La sezione ha approvato lo schema di processo relazionale affinché si avvii il confronto con la Cer che dovrà condividere tale proposta. Ovviamente il risultato, visti i precedenti, non è assolutamente scontato.

Iniziativa popolare raccolta firme per Fair Transport Europe

La sezione ha quindi fatto il punto sullo stato di avanzamento della raccolta firme per l'iniziativa popolare per sostenere le proposte contenute nel "Fair Transport Europe" (per saperne di più suggeriamo il relativo articolo nelle pagine successive di questo giornale). L'iniziativa è stata voluta dal Comitato esecutivo della Etf e prevede la raccolta di un milione di firme, obiettivo da raggiungere entro settembre 2016. Lo scopo di tale campagna è quello di promuovere una sostanziale parità di trattamento tra i lavoratori del comparto dei trasporti, superando le odiose pratiche di dumping sociale sia tra le modalità di trasporto che all'interno delle stesse. Sostanzialmente si chiede il sostegno per far passare il principio che il salario dei lavoratori deve essere uguale a parità di condizioni di impiego, indipendentemente dalla nazione in cui operino o provengano.

Per aderire all'iniziativa basta accedere al sito www.fairtransporteurope.eu cliccare su submit, compilare il form inserendo i dati del documento di identità, aderire alle richieste di adesione all'utilizzo dei dati personali, cliccare su "non sono un robot" eseguire l'operazione richiesta per verificare che l'operazione non è effettuata da un computer o algoritmo e poi confermare; il sistema rilascia un numero di conferma dell'avvenuta apposizione della firma. L'operazione è semplice, sicura e non richiede molto tempo. Possono firmare tutti i cittadini e non solo gli aderenti alle organizzazioni sindacali.

Sicurezza ferroviaria

L'ordine del giorno dei lavori prevedeva anche un focus sulla sicurezza ferroviaria. Innanzi tutto è stato fatto uno scambio di esperienze maturate a livello nazionale sui seguenti punti: introduzione della just culture nel settore ferroviario; utilizzo di lavoratori in somministrazione o con la qualifica di lavoratore autonomo nella condotta dei treni; modalità delle relazioni con le imprese ferroviarie in merito al funzionamento di organismi, previsti a livello nazionale, sul monitoraggio degli incidenti, degli infortuni e delle loro cause; illustrazione di buone prassi in materia di salute e sicurezza che hanno dato risultati positivi nella prevenzione.

A seguire c'è stato uno scambio di opinioni con il dott. Christopher Carr, capo del Dipartimento sicurezza dell'ERA. La sua esposizione si è focalizzata sul cambiamento di ruolo che l'Agenzia europea per la sicurezza ha avuto nel tempo e, soprattutto, come si posizionerà a seguito delle novità che saranno introdotte dal IV Pacchetto ferroviario. La sua esposizione è stata tarata per dimostrare che la liberalizzazione non ha impatti sulla sicurezza ferroviaria, con l'intento di far passare il messaggio che la sicurezza è neutra rispetto ai modelli organizzativi e agli assetti proprietari, siano essi privati o pubblici. Pur sostenendo che viene prima la sicurezza del profitto non ha convinto nessuno dei partecipanti alla riunione sulla correttezza della sua tesi. Nell'intervento, il direttore ha portato alcuni esempi di incidenti gravi occorsi in Spagna, Gran Bretagna e Francia per sostenere che è necessario guardare alla cause che hanno portato agli incidenti senza preclusioni ideologiche.

Dal dibattito che è seguito è emerso che a TX Logistic è stato tolto il certificato per operare nei paesi scandinavi grazie all'intervento del sindacato che si era rivolto alle agenzie per la sicurezza locali, segnalando la scarsa affidabilità soprattutto nel mantenere fede a quanto previsto in materia di corretta utilizzazione del personale di condotta. Ciò ha dato lo spunto per capire quale sarà il rapporto tra ERA e le agenzie nazionali una volta che entrerà in vigore il IV Pacchetto ferroviario. Secondo il dirigente di ERA, si prevede un incremento della collaborazione con le agenzie nazionali escludendo la volontà di prevaricazione: a livello di ERA pare siano convinti dell'importanza delle conoscenze e competenze acquisite a livello nazionale. Sono i primi ad ammettere che a volte c'è molta discrepanza tra la sicurezza scritta sulla carta e le situazioni che si riscontrano effettivamente nella realtà quotidiana.

Per quanto riguarda l'introduzione della "just culture" nel settore ferroviario, anche da parte di ERA si ammette che sono presenti e radicate difficoltà di origine culturale che si sommano alle ritrosie verso un cambiamento di paradigma che prevede un modello di gestione più partecipativo che repressivo.

Sostituzione componenti dello Steering Committee

A seguito delle dimissioni dallo Steering Committee della sezione dei colleghi tedesco e francese, si è provveduto alla loro sostituzione con candidati proposti dalle medesime organizzazioni sindacali, per cui per la Francia è stato eletto David Gobet e per la Germania Marion Carstens, entrambi di giovane età. Importante per la nostra organizzazione è stata la formalizzazione, dal 1 novembre 2015, dell'ingresso nello Steering Committee di Christian Tschigg (Segretario generale aggiunto della Fit-Cisl dell'Alto Adige-Südtirol) a cui vanno i migliori auguri di buon lavoro.

CCNL Trasporto Aereo

Sottoscritta ipotesi di rinnovo della Sezione specifica degli Handlers

Assohandlers



Dopo una lunga, difficile e complessa trattativa, nella serata dell'11 dicembre scorso, è stata sottoscritta l'ipotesi di rinnovo dell'ultima sezione del CCNL del Trasporto Aereo.

Il completamento dunque, di quel percorso iniziato il 2 Agosto 2013, con la firma prima della parte generale con tutte le Associazioni datoriali e proseguito poi con le loro parti specifiche con Assaereo, Assocatering, Assocontrol, Assaeroporti e FAIRO. Tutto ciò con l'intento di dotare i lavoratori dell'intero settore, di un unico strumento contrattuale. Non è un caso in effetti, che l'accordo relativo alla parte dell'handling sia stato il più difficile da chiudere, stante la disastrosa situazione in cui versano le aziende, dovuta alla selvaggia e feroce concorrenza, in un mercato liberalizzato, con poche regole, spesso disapplicate. Senza contare, le continue resistenze delle società nel trovare un punto di condisione soddisfacente tra le parti, dovute spesso alle loro pessime condizioni economico-finanziarie, all'assenza di forme regolamentari, applicate e controllate, e dunque, al continuo ribasso delle tariffe, unico loro strumento per aggiudicarsi nuovi clienti vettori.

Il risultato ottenuto, frutto di una ragionevole mediazione, è stato il più soddisfacente ed apprezzabile possibile, viste le simili condizioni avverse.

L'elemento cardine e premiante di tutto il rinnovo consiste nell'aver finalmente definito una clausola sociale più completa ed esigibile, tesa ad evitare quelle continue interpretazioni o disapplicazioni che hanno caratterizzato i trasferimenti delle attività di handling e di personale negli anni. Il settore si è dotato di uno

strumento efficace, in grado di evitare i tanti conflitti sociali avuti finora, promuovendo la salvaguardia occupazionale.

Si è inoltre condiviso tra la Parti, il mantenimento della disciplina dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori nei passaggi di attività. Le Parti firmatarie hanno anche sottoscritto un Protocollo di intenti, con l'obiettivo comune di tutelare le aziende ed i lavoratori del settore, anche nei confronti delle Istituzioni, con più articolate relazioni industriali, così come richiesto dalle autorità negli ultimi incontri ministeriali.

Con riferimento alla parte normativa, il rinnovo ha riguardato l'adeguamento rispetto l'articolata riforma del lavoro, nota come Jobs Act ed in particolare il d.lgs. 81/2015 sul mercato del lavoro.

L'aumento dei minimi tabellari è stato in linea con le altre sezioni del settore aereo, vale a dire 117,00 euro medi al 4° livello, divise in tre tranches: 1 febbraio 2016 (35,00 euro), 1 novembre 2016 (35,00 euro) e 1 gennaio 2017 (47,00 euro). Da gennaio 2017, è prevista tuttavia, la revisione della tabella EDR. Nonostante le difficoltà economiche e la forte resistenza delle aziende, il sindacato è riuscito ad ottenere 400,00 euro di una tantum per la vacanza contrattuale, erogabili nel mese di aprile 2016, proporzionati all'orario di lavoro, anche per coloro i quali sono stati o saranno coinvolti in passaggi di clausola sociale. Per la sola vigenza contrattuale, non ci sarà l'effetto di trascinarsi degli aumenti sulle maggiorazioni orarie degli istituti variabili del contratto ma la norma contrattuale prevede una decadenza certa con una data di allineamento automatico.

Come è stato sottoscritto in tutte le altre sezioni, l'adeguamento

dell'orario settimanale è di 38,30 di lavoro, stante la differenza sostanziale esigibile per massimo 24 ore annue di flessibilità, con limite di 8 ore per mese e 2 ore al giorno, lasciando invariato l'attuale regime orario di prestazione a 37,30. Al pari di altri settori, sono state abrogate le festività soppresse, sostituite dal riconoscimento di 4 giornate di ROL per tutti i lavoratori.

Si precisa come la sottoscrizione di questo rinnovo abbia richiesto tantissimi incontri, in un contesto aeroportuale dove le aziende ricorrono spesso all'utilizzo degli ammortizzatori sociali per sopravvivere al mercato interno e purtroppo in modo altrettanto

Negli ultimi anni infatti, hanno operato fino a sette handlers, con risultati disastrosi sulla qualità del servizio erogato ai clienti vettori, visti anche i continui conflitti sociali dovuti alle ricadute sul costo del lavoro e l'incapacità di garantirsi la continuità aziendale.

Si è trattato, anche qui, di un risultato considerato come storico, perché emblema dell'inizio della stabilità e di una politica di investimenti delle aziende aggiudicatrici, in possesso di una licenza ad operare sullo scalo per sette anni.

Su cinque partecipanti al bando di fine aprile scorso, ad ottenere il punteggio più alto sono state le società Aviation Services, Aviapartner e Alitalia. Una volta concluso l'iter di verifica dei requisiti dichiarati nella procedura di selezione e chiariti eventuali ricorsi pendenti, ENAC renderà efficace l'aggiudicazione e si potrà quindi procedere alla stipula del contratto con l'Ente di gestione.



Il sindacato insieme agli handlers, ENAC e ADR, sarà chiamato, tramite la clausola di protezione sociale, a gestire la ricollocazione di tutto il personale delle aziende risultate perdenti. Questa gara di limitazione degli handlers su Fiumicino, viene ritenuta dal sindacato una scelta epocale per la funzionalità dell'aeroporto; è auspicabile che presto anche altri aeroporti in Italia seguano lo stesso percorso, essenziale per il benessere del trasporto aereo,

frequente, falliscono.

Le Parti si ritengono dunque soddisfatte per avere finalmente posto le condizioni per l'applicazione futura di un contratto nazionale unico ai lavoratori del settore. L'augurio è che i Ministeri preposti ratifichino quanto prima tale condizione, al fine di evitare i continui dumping sociali e salariali.

Le Organizzazioni Sindacali stipulanti porteranno questa ipotesi di rinnovo contrattuale alla valutazione dei lavoratori in un referendum, previsto per il mese di gennaio, volto alla validazione dell'accordo ed alla sua effettiva applicazione.

Lo scorso 16 dicembre, tra l'altro, ENAC ha proclamato l'aggiudicazione provvisoria dei tre prestatori di servizi a terra, a seguito della gara di limitazione, presso l'aeroporto di Fiumicino. Gara questa, ritenuta necessaria sia dal gestore aeroportuale ADR sia dall'autorità competente.

per la qualità del servizio all'utenza e la stabilità occupazionale dei lavoratori coinvolti. Il sindacato spera inoltre, che i gestori si facciano carico della centralizzazione di alcuni servizi dei mezzi di trasporto, onde evitare i continui disservizi e ritardi ai passeggeri ed ai vettori. Siamo sulla strada giusta. Manca ancora un sostenibile e finalmente deliberato Piano degli aeroporti che, insieme a regole certe, applicate, controllate e sanzionate dalle Autorità competenti, faccia crescere ulteriormente la nostra aviazione civile. Questo ne aumenterebbe senza dubbio l'attrattività nei confronti di quei gruppi internazionali che vorrebbero investire in Italia e di quelle compagnie aeree, finora scettiche, che evitavano i nostri aeroporti a causa della loro inefficienza e complessità.

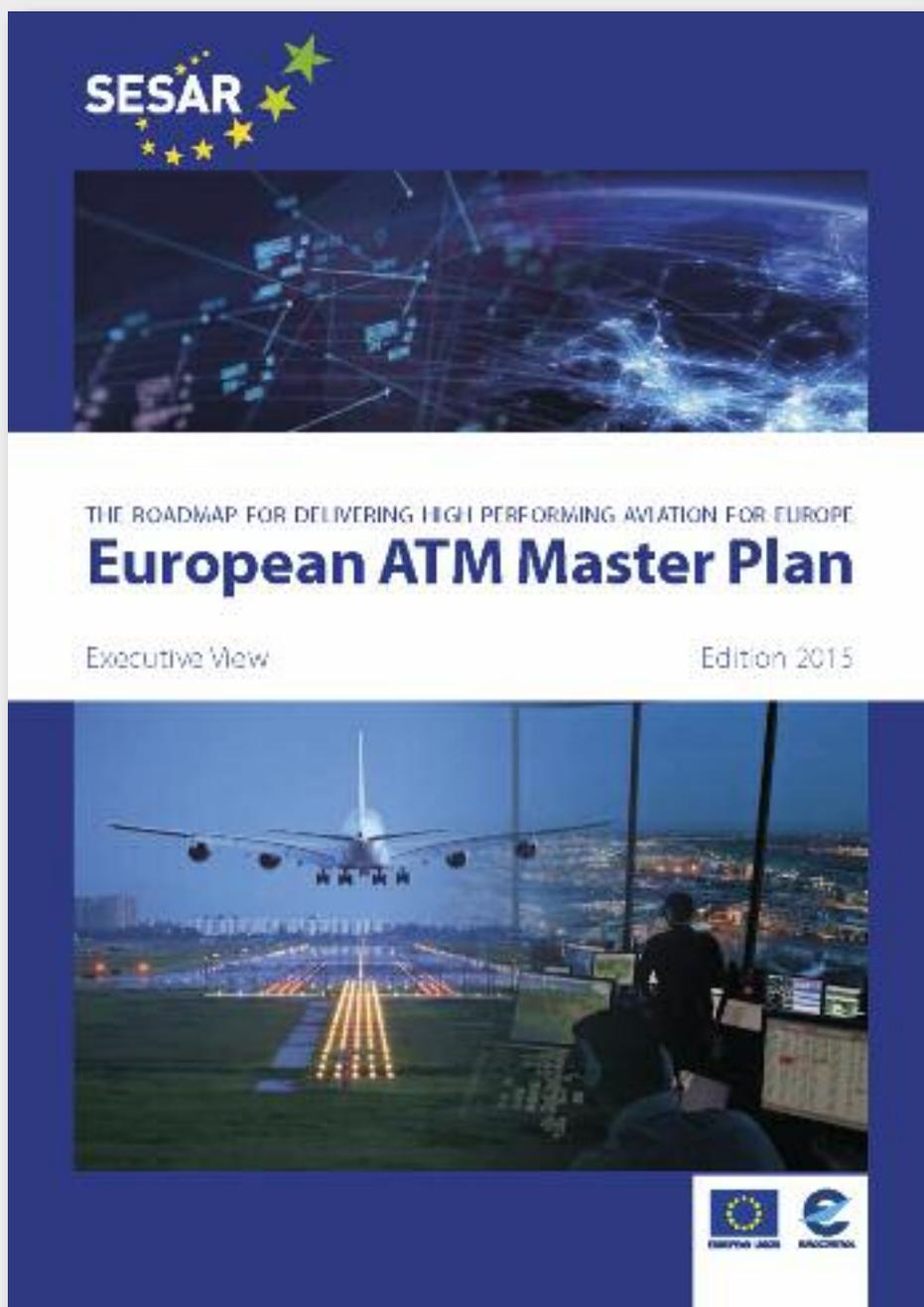
EUROPEAN ATM MASTER PLAN 2015

Un approccio al cambiamento

Il 15 dicembre 2015 il Consiglio di Amministrazione del SESAR Joint Undertaking, società a capitale pubblico e privato che gestisce in modo centralizzato tutta l'attività di ricerca e sviluppo del settore traffico aereo, ha formalmente approvato l'edizione del 2015 dell'European ATM Master Plan. Pilastro tecnologico della Legge Comunitaria del Single European Sky (SES), l'European ATM Master Plan è il più importante strumento di pianificazione che definisce le priorità in termini d'innovazione tecnologica per l'ammodernamento del controllo del traffico aereo in Europa.

Il Master Plan non fornisce solamente una visione ad alto livello ma descrive nel dettaglio cosa deve essere intrapreso, quando e in che modo, andando a delineare la struttura organizzativa del programma di ricerca e sviluppo e delle successive attività di messa in opera.

L'edizione del 2015 è il secondo aggiornamento dall'inizio del progetto SESAR e include tra gli aspetti più significativi la prospettiva futura dell'ATM europeo fino al 2035, le tecnologie con obbligo d'implementazione dal 2015 al 2020 (Regolamento (UE) 716/2014 - Pilot Common Project), i successivi scenari di attuazione (deployment scenario) e i cambiamenti che verranno introdotti. Tra tutti meritano sicuramente una citazione l'implementazione degli Aeromobili a Pilotaggio Remoto (RPAs) e l'analisi dei rischi connessi alla sicurezza dei futuri sistemi in termini di Cyber Security. Le soluzioni di SESAR



prevedono, inoltre, il ricorso ad elevati livelli di automazione e ad una gestione del volo nella sua completezza (end-to-end) al fine di raggiungere considerevoli livelli prestazionali, rispettando definiti standard di sicurezza e di impatto ambientale.

Il documento è il risultato di 12 mesi di lavoro e di cooperazione tra il SESAR JU ed i principali Stakeholder dell'Aviazione Europea (es. Fornitori dei Servizi del Traffico Aereo, industria manifatturiera, EASA, Eurocontrol, Militari etc.) tra cui la FIT-CISL che, attraverso ETF, partecipa attivamente a tutte le attività di SESAR fin dal suo inizio (es. gruppi di lavoro, esercizi di validazione, coordinamento, etc.).

In occasione della campagna di aggiornamento dell'European ATM Master Plan la FIT-CISL ha contribuito, in cooperazione con tutte le Organizzazioni Sindacali e Professionali Europee, alla redazione del capitolo concernente il ruolo dell'essere umano "Role of the Human". Il risultato è stato ottenuto non solo attraverso una complessa attività di mediazione tra le Organizzazioni rappresentanti lo Staff, ma anche con un lavoro costante sia ad alto livello, con il management del SESAR JU, sia a basso livello all'interno del progetto, cooperando con gli esperti di aspetti umani "Human Factor specialists". La FIT-CISL è, infatti, membro attivo del progetto di SESAR "Human Performance Coordination and Support Function" che durante la stesura ha fornito il supporto tecnico-scientifico alla realizzazione del testo. Grazie a questa sinergia e ad un accurato lavoro di bilanciamento e compromesso il documento ha raggiunto una maturità e una qualità tale da ricevere l'approvazione di tutti gli Stakeholder Europei e della stessa Commissione Europea (DGMOVE).

Il capitolo 4.7 "Role of the Human" definisce ciò che deve essere preso in considerazione nello sviluppo di nuove tecnologie affinché l'Impatto Umano sia commisurato al cambiamento introdotto. La sezione si compone di tre parti. La prima descrive le attività di valutazione dell'Impatto Umano dal punto di vista scientifico.

È la prima volta che in SESAR sono riconosciute come indispensabili la valutazione e la misurazione delle performance umane (Human Performance Assessment Process), così come avviene per gli altri obiettivi prestazionali (es. capacità, costi, efficienza etc.). Possiamo quindi affermare che la FIT, da sempre interessata affinché la valutazione delle performance umane fosse strutturata e resa obbligatoria all'interno del programma, ha ottenuto un significativo risultato con la sua inclusione nell'ATM Master Plan.

La seconda parte della sezione dettaglia le principali tematiche di cambiamento da prendere in considerazione, quali l'automazione, la futura redistribuzione di responsabilità tra pilota e controllore di volo, l'interazione tra uomo e macchina e l'addestramento necessario per tutte le categorie di lavoratori della catena ATM. L'ultima parte infine, redatta dalla FIT-CISL, definisce quello che deve essere l'approccio alla gestione del cambiamento (par. 4.7.3 - approach to change management).

Il contributo della FIT definisce quelli che sono gli elementi chiave per l'implementazione del futuro sistema ATM Europeo al fine di limitarne le conseguenze sociali. Il cambiamento introdotto da SESAR che coinvolgerà circa 300.000 lavoratori tra piloti, controllori di volo, tecnici, ingegneri e personale di supporto, necessita infatti, di una chiara e trasparente strategia di transizione dall'attuale al futuro sistema che garantisca il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori in tutte le attività del progetto. Il paragrafo sulla gestione del cambiamento elenca nel dettaglio tre aspetti chiave per l'implementazione del concetto operativo di SESAR.

Il primo aspetto è quello riguardante il coinvolgimento dello staff (staff involvement), in termini di effettiva partecipazione della comunità dell'Aviazione civile e militare (inclusi i rappresentanti dei lavoratori delle Organizzazioni Sindacali e Professionali) alle attività di ricerca, sviluppo, validazione operativa e di messa in opera. L'obiettivo è la valutazione preven-

tiva delle ripercussioni sociali, limitandone le conseguenze negative o promuovendone eventuali opportunità.

In secondo luogo si enfatizza il Dialogo Sociale (Social Dialogue), con l'istituzione di un appropriato tavolo di discussione a livello comunitario (European Sectoral Social Dialogue), affinché i Partner Sociali possano analizzare e discutere i cambiamenti introdotti in modo proattivo.

Viene infine sottolineata, la necessità di una chiara e trasparente strategia per il cambiamento (change management strategy). È indicato come essenziale, definire un piano strategico che identifichi nel dettaglio gli oggetti del cambiamento, le date d'implementazione e le risorse necessarie, inclusa la valutazione dei rischi e delle conseguenze sociali, verificandone l'effettiva attuazione attraverso Social Forum a livello comunitario, FAB e nazionale. Per la prima volta quindi, in SESAR sono stati inclusi importanti concetti riguardanti l'impatto sociale, in modo centrale e strutturato nel testo.

L'ATM Master Plan non è una Legge Comunitaria ma rappresenta la principale linea guida del settore ATM ed un chiaro impegno politico-economico per tutti gli Stakeholder. Questo permetterà alle Organizzazioni Sindacali di mantenere un ruolo centrale ed efficace in tutte le attività che porteranno cambiamenti all'attuale mondo del lavoro, offrendo i mezzi per affrontare le eventuali implicazioni sociali in anticipo ed evitando, come spesso accade, che le scelte prese a livello comunitario ricadano sulla collettività quando ormai le possibilità d'intervento sono limitate o nulle.

http://ec.europa.eu/transport/modes/air/sesar/european_atm_en.htm



ORGANIZZAZIONE RACCOLTA FIRME PER “FAIR TRANSPORT EUROPE”

Con il trattato di Lisbona, articolo 11 paragrafo 4, i legislatori Europei hanno introdotto il diritto d’iniziativa dei Cittadini Europei.

L’ECI (European Citizen’s Initiative) è lo strumento attraverso il quale i Cittadini Europei possono prendere parte in modo attivo e influenzare l’agenda legislativa europea, contribuendo al suo programma.

ETF (European Transport Federation) è la Federazione che rappresenta oltre 3,5 milioni di lavoratori dei trasporti, appartenenti a oltre 230 Organizzazioni Sindacali di 41 Paesi Europei.

ETF ha deciso di sponsorizzare l’iniziativa dei Cittadini Europei (ECI) “Fair Transport Europe”, il cui obiettivo è quello di porre fine a pratiche commerciali inaccettabili che si traducono in dumping sociale e salariale.

Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti, poiché affiliate ETF, parteciperanno attivamente alla campagna.

Attraverso l’iniziativa dei Cittadini Europei, si invita la Commissione Europea a vigilare affinché vi sia una concorrenza leale nel settore dei trasporti e venga garantita la parità di trattamento dei lavoratori, indipendentemente dal paese di origine (nel rispetto del principio della parità di retribuzione e delle condizioni di lavoro).

Entro il 14 settembre 2016 sarà necessario raccogliere almeno 1 milione di firme a livello europeo - all’Italia è richiesto di raccogliere 54.750 firme, valore definito in base alla popolazione - se-

condo le norme che regolano le Iniziative dei Cittadini Europei (Regolamento (UE) n. 211/2011 del PE e del Consiglio, riguardante l’iniziativa dei cittadini: <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/legislative-framework>).

Il modo più semplice ed efficace per procedere alla raccolta firme, è quello di collegarsi al link del sito ufficiale, predisposto nelle diverse lingue, tra cui anche l’italiano. Il sito utilizza un sistema che garantisce la sicurezza della raccolta e della conservazione dei dati forniti.

L’indirizzo del sito web attraverso il quale si procede alla raccolta firme, è:

<https://www.fairtransporteurope.eu>

Per registrare la propria adesione online, è sufficiente inserire i propri dati anagrafici ed il numero di documento.

TRASPORTO EQUO IN EUROPA Parità di trattamento per tutti i lavoratori dei trasporti

I trasporti sono una componente vitale dell’economia europea, in quanto producono sia crescita che occupazione. L’intero settore genera quasi il 5% del Pil europeo ed impiega direttamente più di 11 milioni di persone, ovvero il 5% della forza lavoro totale dell’Unione Europea.



Il mercato interno dei trasporti è importante per facilitare la libera circolazione di merci e persone nel perimetro dell'Unione europea. Un'area europea di trasporto ben studiata porterebbe a vantaggi quali **una maggiore mobilità, una crescita della coesione interna ed un aumento della competitività internazionale dell'UE, garantendo al tempo stesso, la sostenibilità sociale e ambientale dei trasporti.**

Il raggiungimento di quest'obiettivo **non deve avvenire a danno di condizioni di lavoro eque per gli addetti del settore trasporti, della qualità dei servizi, della sicurezza** dei passeggeri e delle merci.

Dall'inizio dell'apertura in Europa del mercato dei trasporti, le questioni riguardanti le condizioni di vita, lavoro e dumping sociale sono diventate sempre più urgenti e hanno guadagnato spazio, come è giusto che sia, tra le tematiche politiche più controverse e dibattute.

I problemi di dumping sociale sono terribili e con conseguenze reali, non solo per i lavoratori dei trasporti ma anche per la coesione sociale dell'UE.

Le differenze dei mercati del lavoro e delle strutture sociali, tra gli Stati membri dell'Unione Europea, rimangono significativamente ampie. Queste, insieme a **meccanismi inadeguati ed inefficienti di applicazione della normativa comunitaria vigente,**

permettono pratiche diffuse di concorrenza sleale, dumping sociale e salariale. Esse hanno inoltre condotto alla proliferazione del falso lavoro autonomo, dei distacchi fraudolenti, del lavoro nero e delle pratiche scorrette di lavoro precario.

Le pratiche di dumping sociale agiscono negativamente sui lavoratori, sulle imprese rispettose delle leggi, svantaggiate quindi rispetto ai loro concorrenti, nonché sui sistemi nazionali di protezione sociale e fiscale, perché elusi o aggirati.

Il trasporto equo è competizione leale, condizioni di lavoro uguali e lavoro dignitoso.

Il trasporto equo aiuta tutti noi. Abbiamo bisogno del tuo supporto nella richiesta di una migliore legislazione e dell'applicazione delle norme in Europa.

Miglioriamo insieme le cose, firma on line per un Trasporto Equo collegandoti al link:

<https://www.fairtransporteurope.eu>

Report – ETF Youth Committee Meeting

Sono stati due giorni lunghi ed intensi quelli trascorsi a Bruxelles nel mese di ottobre. La Youth Committee si trova a metà mandato. Nel 2017, presumibilmente l'ultima settimana di maggio, si terrà il congresso.

Molto tempo è stato speso per affrontare le problematiche inerenti il Comitato giovani stesso: dalla continua defezione agli incontri da parte dei membri, alla costante richiesta di sostituzioni all'interno del gruppo. Per queste ragioni ed in vista della necessità di preparare il congresso, si è deciso per un incontro straordinario della Youth Committee, non ancora calendarizzato, con i costi di viaggio a carico della stessa ETF.

All'O.d.G. anche i prossimi 3 seminari del progetto "Empowering the integration of younger workers in the European Metal, Transport, Food, Services, Construction and Wood" - Potenziare l'integrazione dei giovani lavoratori nell'industria metalmeccanica, nel trasporto, nel settore alimentare, nei servizi, nell'edilizia e nel legname Europei - organizzato dall'ETUFs (la struttura che raggruppa le 10 federazioni europee quali l'ETF, IndustriAll, EFFAT, etc.). I seminari si terranno a Barcellona, Bruxelles e Praga e sarà data l'opportunità di partecipazione, a rotazione, a tutti i paesi europei. Scopo del progetto è quello di fornire supporto agli sforzi fatti dai sindacati nazionali per attrarre e integrare giovani lavoratori all'interno delle relative strutture, coinvolgendoli nei processi decisionali. Il programma dei lavori si focalizzerà su 3 punti chiave: organizzazione e reclutamento dei giovani all'interno del sindacato; comunicazione interna ed esterna; rappresentanza dei giovani nel sindacato. La Youth Committee ha deciso di cercare giovani volenterosi intenzionati a partecipare al seminario (3/4 per paese) e di implementare all'interno delle attività previste, una parte del programma della ETF Youth, in modo trarne aiuto.

È stata inoltre sottolineata, l'importanza dei risultati emersi dal seminario giovani tenutosi ad Èze (FR) dal 24 al 28 agosto, che ha dato una forte spinta al programma in atto, con proposte concrete, integrate nel piano d'azione da sviluppare e condurre ad un esito tangibile entro il prossimo congresso. A tal proposito, con l'aiuto dei giovani è stato sviluppato un questionario via web, finalmente giunto al suo stadio finale, inerente gli argomenti che

la Youth Committee sta portando avanti: uguaglianza di genere, cambiamento climatico e crisi economica. Ciò al fine di avere un quadro generale sulle opinioni di giovani e non, da cui ricavare un'appropriata statistica sugli argomenti proposti. Per quanto riguarda la cosiddetta "campagna giovani", a breve sarà lanciato un "logo contest" per ideare un logo atto a rappresentare il gruppo giovani dell'ETF. La partecipazione, attraverso apposita informativa, sarà aperta a tutti ed al vincitore sarà dato un piccolo premio.

Sono state quindi riportate le sintesi dei lavori delle varie sezioni ETF: internavigatori, trasporto marittimo, aereo, pesca, trasporto su gomma. Per quanto mi riguarda, rappresentando la sezione ferrovieri, ho esposto in modo esaustivo gli ultimi incontri avvenuti della sezione, dell'esecutivo e del gruppo di lavoro dei macchinisti, dando particolare risalto alla campagna avviata dall'ETF Ferrovieri volta sensibilizzare l'opinione pubblica sul mantenimento del personale di bordo sui treni. Problema attualmente poco diffuso in Italia ma in crescita in diversi paesi dell'EU, dove le aziende stanno gradualmente togliendo il personale di bordo dai treni lasciando tutti i compiti inerenti la sicurezza al macchinista. A tal proposito ho chiesto alla Youth Committee massima collaborazione nell'assistere la campagna in tutte le commissioni giovani a livello nazionale. Ampio spazio infine, alla campagna sul trasporto equo ed alla relativa iniziativa di raccolte firme in ambito europeo per eliminare le pratiche scorrette nel settore trasporti, promuovendo l'equo trattamento di tutti i lavoratori, indipendentemente dal paese di origine. Per sponsorizzare al massimo tale iniziativa, l'obiettivo da raggiungere è quello di almeno 1 milione di firme, da raccogliere tramite l'apposito sito www.fairtransporteurope.eu

Ai giovani è stato chiesto di collaborare per aumentare le possibilità di successo dell'iniziativa ed è per questo che le tematiche sociali e di diritto del lavoro oggetto della campagna saranno approfondite nel corso dei prossimi seminari a cura della Youth Committee dell'ETF.

Una Casa aperta a tutti alla stazione Termini

«Un porto di terra», «la periferia del centro di Roma». Così i Salesiani chiamano il territorio intorno alla stazione Termini, lo scalo più importante della Capitale e forse del Paese.

Lì, in via Marsala, si affaccia la **Casa salesiana del Sacro Cuore di Gesù a Castro Pretorio**, un grande complesso edilizio, che include la sede provinciale dell'ordine e vari uffici nazionali, ma soprattutto una parrocchia che è un punto di riferimento per il volontariato nella zona. «Il nostro carisma è l'educazione dei giovani – spiega **don Emanuele De Maria**, responsabile del Centro giovanile Sacro Cuore – per questo insieme a loro vogliamo raggiungere le povertà che inevitabilmente si incontrano a Termini. In altre parole i giovani sono il soggetto dell'azione di volontariato e vengono formati attraverso l'azione stessa, affinché il loro non sia solo un intervento di tipo assistenziale e sociale, ma anche di crescita della persona che svolge l'attività benefica».

Come è nato e in cosa consiste il vostro progetto?

Nel 2009 abbiamo deciso insieme alle Suore missionarie di Cristo Risorto di unire le forze e coinvolgere i tanti giovani che passano di qui nell'aiuto dei loro coetanei richiedenti asilo che stazionano intorno a Termini.

I rifugiati, infatti, per legge ricevono vitto e alloggio ma non sono aiutati a inserirsi. Abbiamo fatto un sondaggio tra loro per capirne le necessità e abbiamo cercato di dare risposte concrete, per cui oggi i giovani che fanno volontariato al Sacro Cuore



offrono corsi gratuiti di italiano e informatica, orientamento alla ricerca del lavoro, scuola guida con il supporto dell'associazione Prime, distribuzione di abiti, sostegno scolastico a chi prende il diploma. E poi gite, feste, cineforum aperti a tutti.

Quali risultati ottenete?

Aiutare queste persone a trovare un lavoro è difficilissimo, ma per noi è già una conquista che non si sentano soli: il nostro modello è san Giovanni Bosco e lo spirito di famiglia che gli era caro. Spesso le persone che aiutiamo, dopo un certo periodo, passano dalla parte dei volontari per contribuire allo spirito che hanno percepito.

Oltre al sostegno ai rifugiati, al Sacro Cuore ci sono molte altre attività di volontariato.

Sì, c'è un centro di ascolto aperto a tutti,

la distribuzione di pacchi ai bisognosi. E altri tre progetti: Banca dei talenti, Piazza grande e Giovani per gli altri. Banca dei talenti si occupa di andare in giro per la stazione e incontrare i bisognosi con la scusa di offrire un panino o una coperta, in modo da avvicinarli e provare ad aiutarli, indirizzandoli ai servizi sociali o alle diverse attività che offriamo. Piazza grande è un pomeriggio a settimana di svago e preghiera, a cui segue una cena, che i giovani trascorrono insieme ad alcuni clochard che vivono da anni attorno a Termini. Giovani per gli altri consiste nel fare visita ai ricoverati al Policlinico Umberto I.

I vostri volontari non sono gli unici ad aiutare i bisognosi di Termini.

No, senza contare le istituzioni, sono tredici le associazioni che agiscono su questo territorio, riunite in un forum che si ritrova circa una volta al mese per coordinare il lavoro, suddividendosi i tipi di intervento e i giorni di azione nell'arco della settimana.

Termini, come tutte le stazioni, è divisa da una doppia esigenza: quella dei viaggiatori di transitare in un ambiente sicuro e decoroso e quella dei bisognosi che inevitabilmente vi si rifugiano, soprattutto con il freddo invernale. Come si può conciliare questa contraddizione?

Non si può. Quale sarebbe l'alternativa? La gente ci chiede se abbiamo paura a prenderci in casa i rifugiati e come li controlliamo. L'alternativa è chiudersi, ma non fa parte del DNA di Dio né del nostro.

*Giulia Dellepiane
g.dellepiane@cisl.it*

Immigrazione: facciamo chiarezza

Il naufragio al largo della Turchia di inizio gennaio, e la morte di 36 migranti hanno di colpo riacceso i riflettori sull'immigrazione e sulle divisioni interne all'Europa in tema di accoglienza ai profughi. Semplificando, dopo gli attentati terroristici di Parigi dello scorso novembre, c'è da un lato un'Europa che vorrebbe una linea dura, per certi versi di maggiore intransigenza e dall'altro, un'Europa che nei fatti appare più morbida, maggiormente comprensiva. Al netto però di ciascuna posizione ideologica e di qualche schiamazzo da stadio, appare utile dare un'occhiata ai dati di un mini dossier pubblicato da Openpolis - "Immigrazione, il giorno dopo" - sul fenomeno dell'integrazione in Italia.

Sul sito dell'associazione è possibile scaricare il documento completo, nella versione italiana ed in quella inglese. Di seguito, una scorsa alle principali questioni.

Popolazione residente. Sono quasi 5 milioni gli stranieri residenti in Italia che rappresentano l'8% del totale della popolazione. La loro presenza è quadruplicata negli ultimi 10 anni e si concentra nelle regioni del centro-nord (si va dal 2,5% della Sardegna al 12% dell'Emilia-Romagna). Le nazionalità presenti sono 190; la comunità più grande è quella rumena con oltre 1 milione di persone.

Permessi di soggiorno. Il 71% degli stranieri residenti sono cittadini extra comunitari che hanno un permesso di soggiorno, 1,7 milioni con scadenza e 2,2 milioni di lungo periodo. Nel 2013 i nuovi rilasci temporanei sono stati per lo più per motivi di lavoro (33%), famiglia (25%) o studio (10%). I permessi collegati all'emergenza rifugiati - asilo politico o motivi umanitari - sono stati il 7,5%.

Forza lavoro. In Italia il 10,8% dei lavoratori regolari è straniero, una percentuale superiore alla media europea che è del 7%. In dieci anni l'aumento registrato è stato del 146%, nel 2004 la forza lavoro straniera era al 4,4%. La distribuzione varia nelle diverse regioni italiane, trovando la percentuale più alta nel Centro (13,67%) e valori più bassi al sud (5,26%).

Crisi economica. Gli effetti della crisi sono stati ancora più duri per gli stranieri residenti in Italia. Se per gli italiani l'occupazione è scesa di 2,6 punti percentuali, la diminuzione per i lavoratori extra Ue è stata in effetti più forte (-8,3%).

Divario retributivo. L'80% dei dirigenti italiani guadagna più di 2mila euro al mese contro il 58% dei pari livello di origine extra europea. A parità di lavoro non c'è quindi parità di compenso. E ancora, se l'8,3% degli italiani guadagna più di 2mila euro al mese, la percentuale scende ad appena lo 0,6% per i lavoratori extra-Ue.

Educazione scolastica. Come accade per la forza lavoro, anche la percentuale di alunni stranieri iscritti nel sistema scolastico italiano risulta in costante crescita. Si è passati dal 4,8% dell'anno scolastico 2005/2006, al 9% del 2013/2014. Vistose le differenze territoriali. Nella classifica regionale la forbice tra la prima regione e l'ultima è molto ampia: l'Emilia-Romagna ha il 15,3% di alunni stranieri, la Campania solo il 2,1%.

Seconda generazione. Nell'anno scolastico 2013/2014 degli 802.785 alunni stranieri iscritti nelle scuole italiane, il 51,72% era nato in Italia. Per la prima volta nella storia del nostro Paese, gli studenti stranieri nati in Italia hanno superato quelli nati all'estero.

Rendimento scolastico. Crescono le percentuali ma restano le differenze nelle performance scolastiche con i colleghi italiani. L'11% degli alunni italiani è in ritardo sul percorso scolastico, percentuale tre volte più alta per gli stranieri (36%). Il tasso di uscita precoce dal sistema di istruzione è del 13% per gli italiani, e del 34% per gli alunni extra-Ue. L'Italia è il paese con meno stranieri laureati (12,4%) di tutta l'Ue, dove la media è del 32,3%.

Inserimento lavorativo. Il passaggio dal mondo scolastico a quello lavorativo è un momento fondamentale per l'integrazione dei giovani figli di immigrati. Tante le difficoltà. La percentuale di Neet (giovani che non lavorano e non studiano) è altissima, pari al 31,3%. La durata media del primo lavoro per i figli di immigrati è invece di 11 mesi, il dato più basso fra i paesi Ocse.

Geivù

Intervista al On. Settimo Nizzi (FI)

«La privatizzazione di Fs non sia un affare per pochi»

58 anni, nativo di Olbia, eletto in Sardegna, pur essendo medico è riuscito in poco tempo a impadronirsi delle principali tematiche di settore nella Commissione Trasporti della Camera, della quale è membro attento e competente.

MIT. Graziano Delrio è subentrato da molti mesi al dimissionario Maurizio Lupi. Come valuta la nuova nomina?

Ci saremmo aspettati un cambio di marcia che il fidato Delrio avrebbe dovuto imprimere realizzando la necessaria spinta alle infrastrutture da tutti auspicata. In realtà, a parte tanta propaganda su pochissime opere (Terra dei fuochi e Salerno-Reggio Calabria), tutto è bloccato.

MIT. Struttura Tecnica di Missione. Dopo le note vicende, ne era stata sbandierata la soppressione. Ora, invece, è stato nominato un nuovo responsabile e sono in corso procedure per acquisire nuovi collaboratori. Come valuta?

Volevano cancellare tutto, dopo le nefandezze degli anni scorsi. Nella tradizione italiana buttiamo sempre via il bimbo con l'acqua sporca. La rinnovata fiducia alla struttura andrà valutata a seguito delle concrete possibilità operative che le verranno assegnate.

Snellendo i vertici e mettendo uomini concreti sarà possibile rilanciarla, ma solo dopo aver modificato e ridotto le elefantiche norme che paralizzano la realizzazione di infrastrutture in Italia. Siamo sempre gli ultimi!

LEGGE DI STABILITÀ. E' stata approvata dopo un faticoso travaglio. "Ictu oculi" (a colpo d'occhio), come è stato "trattato" il settore dei Trasporti?

Tante chiacchiere e tutti i soldi alle città metropolitane, che già sprofondano nei debiti e sono leader mondiali per cattiva gestione dei servizi, Roma è un esempio eclatante. Le infrastrutture sono necessarie per collegare il Paese, non per fare doppioni o pagare i debiti delle partecipate, gestite dal "trombato" di turno.

FERROVIE ITALIANE. A meno di 2 anni dall'insediamento ai vertici, Michele Mario Elia è stato messo in condizione di dimettersi. A posteriori, come ne valuta i risultati?



Elia è stato la diretta continuazione di Moretti. La valutazione dell'operato di Elia la ritengo positiva per competenza ed operatività. Il dimissionamento voluto da Renzi, va nella sola direzione dell'assoluta occupazione dei vertici dello Stato, di cui il PD è da sempre protagonista.

FERROVIE ITALIANE. Ribaltone ai vertici. L'Ing. Renato Mazzoncini, già AD della controllata BUSITALIA, è stato insediato con gran clamore mediatico alla guida del Gruppo FSI. Dai primi segnali, come valuta il personaggio, che dovrà comunque gestire una partita così impegnativa?

Non mi sento di dare un voto a Mazzoncini che è appena arrivato. L'enorme struttura delle Ferrovie Italiane, non permette certo a chiunque di arrivare e dare colpi di spugna. Una struttura di ineguagliabile valore economico, ma soprattutto di uomini e donne che hanno da sempre visto in quel lavoro la propria casa e per

questo l'hanno difesa e sviluppata come fosse una cosa loro, primo fra tutti Mauro Moretti. Nonostante gli sforzi di Mazzoncini, sarà la struttura dirigenziale di FS a portare a casa, ancora una volta la pagnotta... peccato che Renzi stia cercando di far de-raggiare la Società spezzettandola e vendendola per quattro scudi!

TRENITALIA. Anche qui ribaltone a cascata. L'AD Vincenzo Soprano è stato sostituito. Nuovo AD è stata nominata Barbara Morgante, già presente nel Gruppo come Direttore centrale Strategie e Consigliere della stessa TRENITALIA dal luglio 2012.

Una donna al comando? Sicuramente andrà bene!

PRIVATIZZAZIONE FERROVIARIA. Collocamento in Borsa del 40% del Gruppo unitario o preventivo "spacchettamento" con scorporo di RFI e vendita del cosiddetto "spezzatino ferroviario", temuto come deleterio dai Sindacati?

Concordo con i Sindacati. Il film lo abbiamo già visto in passato, quando grossi gruppi statali sono stati spacchettati: le cose buone sono state date agli amici e quelle cattive sono rimaste allo Stato. Temo che possa ripetersi la stessa cosa.

DIRETTIVA RECAST. Piena liberalizzazione e reciprocità per un mercato unico europeo, non asimmetrico (per impedire alle imprese provenienti da mercati chiusi di competere in quelli liberalizzati). Sarà così?

Assolutamente no. Fino ad oggi è stato così. In Italia sono venuti e possono venire tutti perché noi siamo i più liberisti, mentre all'estero in realtà non possiamo andare. Non siamo riusciti ad entrare nei mercati più forti di Francia e Germania. Continuerà così per tanto tempo ancora.

AUTORITÀ PER I TRASPORTI. Come giudica i primi risultati della nuova Authority, presieduta da Andrea Camanzi?

Le Autorità sono importanti e quando sono presiedute da persone competenti, riescono persino a scuotere positivamente la classe politica. Se riusciranno a portare la concorrenza anche in questo settore sarà un bene per lo sviluppo per il mercato e per il Paese.

PIANO NAZIONALE AEROPORTI. 38 aeroporti di "interesse nazionale", 12 "strategici" e 3 "intercontinentali". Anche i Ministri Passera e Lupi avevano predisposto i loro Piani...

Spero che questo Piano una volta per tutte si riesca a portarlo a termine! L'importante è che a livello territoriale non venga smiuita la "autonomia", non tanto gestionale ma di indirizzo politico. Se ci rifacciamo tutti al "centralismo romano", alla fine, data la scarsità di risorse finanziarie, l'interesse a sviluppare gli aeroporti si concentrerà solo sui 2 o 3 più forti.

ALITALIA SAI. Come valuta i primi risultati di Luca Cordero di Montezemolo? La partita dovrebbe giocarsi tra nuovi bond e nuovi aerei per i voli intercontinentali. Gli Arabi la fanno da padroni?

Io paradossalmente spero che la facciano da padroni perché in tutti questi anni noi italiani non siamo stati capaci a dare una svolta per gestire al meglio la Compagnia.

ENAV. La società ha nuovi vertici (Fernando Beccalli Falco e Roberta Neri) anche in vista della privatizzazione del 40% del capitale sociale. Come valuta?

È troppo presto per dare pagelle. Tuttavia, una cosa voglio dirla con chiarezza. Io, anche se faccio parte di una forza politica liberista e liberale, ritengo che queste tipologie di agenzie devono restare assolutamente pubbliche. Non stiamo parlando di questioni finanziarie, di bilancio o di cassa, ma di sicurezza nazionale e di sicurezza dei viaggiatori, oggi necessarie più che mai.

TRASPORTO AEREO-ENAC. Il Commissario UE ai Trasporti, Violeta Bulc ha aperto una procedura sulle tariffe aeroportuali, che non dovrebbero più essere gestite da ENAC ma dall'ART. ENAC, inoltre, non sarebbe "indipendente" e soggetta allo "strapotere" di una personalità del calibro di Vito Riggio.

In Italia siamo abituati a dire che nessuno deve comandare. Ma ci vuole qualcuno che poi decida realmente. Piuttosto, invece, dovremmo verificare perché, a fronte di un esborso così pesante per i viaggiatori aerei (le tasse aeroportuali pagate per ogni singolo viaggio) non ci sia una rendicontazione delle spese.

RIFORMA PORTUALITÀ. Il PIANO STRATEGICO NAZIONALE DELLA PORTUALITÀ prevede una nuova "governance" e accorpamenti - da 24 a 14 - delle attuali Autorità portuali. Il "cluster" marittimo è preoccupatissimo.

Fanno bene ad essere preoccupati perché la riduzione del numero delle Autorità portuali, se da un punto di vista teorico sarebbe positivo, in pratica è un'autentica fesseria. Siamo in un sistema dove chi è forte continua ad esserlo anche a discapito dei costi che devono sopportare le compagnie di navigazione.

PON (Programma Operativo Nazionale). Il MIT lo starebbe predisponendo per dare 1,84 miliardi di euro a 5 regioni meridionali. Realtà o propaganda?

Propaganda. Così come nella legge di stabilità. Poco sviluppo per il Sud, soltanto 3 azioni infrastrutturali: Salerno-Reggio Calabria, Terra dei fuochi e Matera Città della Cultura.

A cura di Chiara Campanella

Per chiarezza verso i suoi iscritti, la Fit-Cisl fa presente che, come è ovvio, le opinioni espresse dagli intervistati di questa rubrica dedicata alla Politica non necessariamente coincidono con le posizioni della Fit medesima.

Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi

della rete ferroviaria italiana - Soc. Coop.

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



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

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

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

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

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

Polizza Convenzione INFORTUNI

INFORTUNI Dipendente (Polizza n. IU7/350114488)

- € 35,00 Indennizzo per ogni giorno di infortunio
- € 105.000,00 Indennizzo per invalidità permanente
- € 115.000,00 Capitale per morte
- € 25.000,00 Massimale per invalidità permanente (≥60%) a seguito di infarto o ictus
- € 7.500,00 Massimale per rimborso spese sanitarie sostenute a seguito di infortunio
- € 12.500,00 Rendita vitalizia per IP da infortunio ≥100%
- € 20.000,00 Indennità per stato di coma a seguito di infortunio
- € 4.000,00 Spese sostenute per rientro sanitario dall'estero
- € 15.000,00 Rimborso spese adeguamento abitazione a seguito di grave infortunio (invalidità permanente ≥60%)

GARANZIE AGGIUNTIVE

- Salvaguardia piani di investimento INA.
- Maggiorazioni capitali: Invalidità Permanente: 60%=100% - 100%=200%
- Morte: 1,5 il capitale se risulta coniugato/a o convivente (more uxorio), 2 volte se ha figlio/i minori o permanentemente inabili al lavoro.

TUTELA LEGALE (Polizza D.A.S. Spa n. 196394)

- € 3.000,00 Indennizzo per sinistro ed illimitato per anno
 - € 150,00 Massimale per rimborso spese sostenute per recupero punti patente perduti
- Ad integrazione delle garanzie previste, la Società garantisce un servizio di consulenza legale telefonica.

€ 43,00 Premio assicurativo mensile

**NOVITÀ
2016**

**ANCORA PIÙ COMPLETA
E CONVENIENTE CON LE NUOVE
GARANZIE DI TUTELA LEGALE**



IL PIANO SANITARIO

Polizza RICOVERI Dipendenti

€ 25,00 Premio assicurativo mensile
FAMILIARI € 22,50 Premio assicurativo mensile.

La stessa polizza può essere estesa ai componenti del nucleo familiare conviventi del dipendente e con uno sconto del 10% sul premio di ciascun familiare assicurato.

Polizza Ricoveri formula **LIGHT** Dipendenti e Familiari

€ 12,50 Premio assicurativo mensile per Dipendenti e Familiari

Tutta la sicurezza della Polizza Ricoveri Standard ma con premi e garanzie esattamente al 50% per consentire una copertura dagli imprevisti a costi "light".

Garanzia aggiuntiva: Indennità per Interventi Chirurgici e Diaria da Convalescenza

€ 18,00 Premio assicurativo mensile
€ 15.000,00 Massimale annuo

NUOVA

Questa nuova ed innovativa garanzia prevede due tipi di copertura:

- **Copertura indennitaria per Interventi Chirurgici:** prevede il pagamento di un indennizzo in caso di intervento chirurgico effettuato in regime di ricovero, day hospital o day surgery. Tale indennizzo è forfettario stabilito per intervento chirurgico ed è indipendente dalle spese eventualmente ed effettivamente sostenute dall'assicurato. Tutti gli interventi sono codificati secondo il sistema internazionale ICD9-CM e sono divisi in 7 classi ognuna con un indennizzo secondo lo specchio sotto riportato.
- **Copertura Diaria da convalescenza post intervento chirurgico:** prevede il pagamento di una indennità giornaliera nel periodo di convalescenza a seguito di intervento chirurgico erogabile a partire dal giorno di dimissione ospedaliera per importi e durate variabili secondo la classe di intervento come da tabella a lato.

Cl. di intervento	Indennizzi in € per interventi chir.	Diaria di convalescenza
I	400,00	30 per max 7 gg
II	550,00	35 per max 10 gg
III	900,00	40 per max 12 gg
IV	1.150,00	50 per max 16 gg
V	2.150,00	50 per max 25 gg
VI	4.500,00	60 per max 35 gg
VII	9.000,00	90 per max 50 gg

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

Responsabilità civile danni causati dal conducente ad automezzi del datore di lavoro

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. **L'INAT è stata, è e sarà sempre al fianco del lavoratore per tutelare ogni sua esigenza.** È da questo principio che oggi nasce questa polizza. Una copertura assicurativa pensata dall'INAT proprio **per tutelarti in questo ulteriore momento di necessità.** 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 annuo per ogni assicurato è articolato secondo il numero di abitanti della città dove opera l'Azienda di Trasporti, secondo il seguente schema:

- **Trasporto extra-urbano o periferico**premio mensile € 15,83
- **Città < 500.000 abitanti**premio mensile € 18,33
- **Città > 500.000 e < 800.000 abitanti**premio mensile € 20,00
- **Città > 800.000 abitanti**premio mensile € 25,00*

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

Polizza Incendio e Furto Abitazione

NUOVA

Premio mensile a partire da € 17,00

Prodotto creato appositamente per mettere al riparo il proprio patrimonio dai piccoli e grandi incidenti della vita di ogni giorno.

Tuteliamo il diritto alla serenità, anche nei momenti più difficili.



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

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

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

