

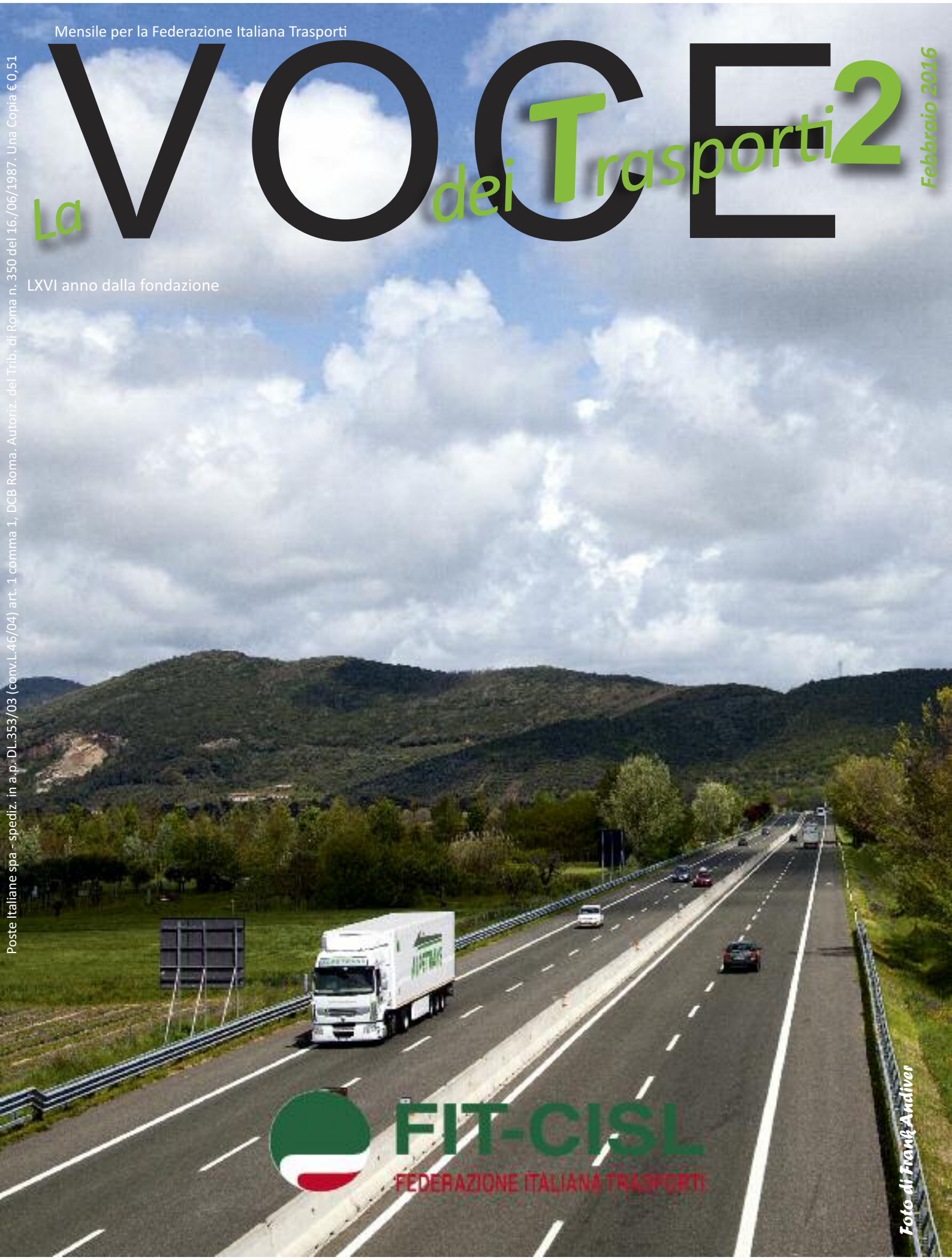
Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

# La VOCE dei Trasporti 2

Febbraio 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 Françoise 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.

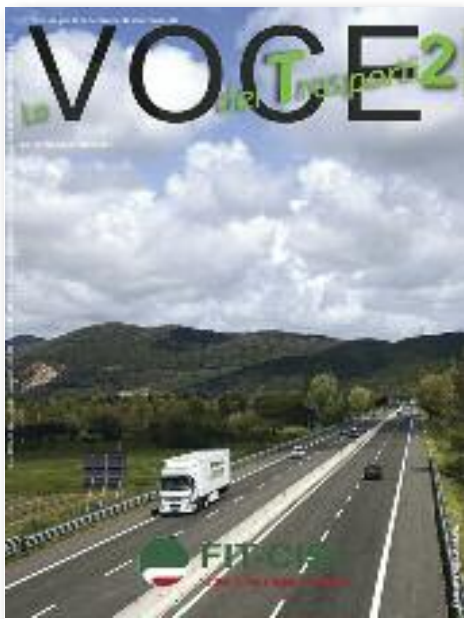
**UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione**

**UniSalute**  
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

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

**Unipol**  
GRUPPO





# Sommario

## Editoriale

- 2** Abbiamo posto un'altra pietra miliare lungo il cammino della Fit Cisl
- 6** Un moderno sistema di relazioni industriali

## Mobilità ferroviaria

- 14** Fs: ecco i temi trattati nel primo incontro con Mazzoncini
- 16** Ntv, signori, si cambia?
- 18** Il gruppo Fs sta sottovalutando il problema pulizie
- 20** La riorganizzazione di Rfi è da correggere
- 21** Il sindacato attende risposte dalla Dplh sulla Manutenzione Rotabili

## Sindacato e Strategie

- 22** Un contratto nazionale per dare più tutele ai lavoratori del Trasporto aereo
- 24** Autostrade, trafori e servizi. Il caso Strada dei Parchi
- 26** Riforma Madia: che fine fanno le società di tpl?
- 27** Riforma Madia: quali novità per i servizi ambientali?
- 29** Ecco i temi affrontati alla riunione dell'area contrattuale dei marittimi

## Politiche sociali

- 31** Dimissioni volontarie: la normativa complica la vita ma il sindacato la semplifica
- 33** Nuovi limiti alla pignorabilità di stipendi e pensioni
- 35** In attesa della riforma delle pensioni, nel 2016 solo ritocchi alla normativa
- 38** Una buona dose di autocritica sul tema delle pensioni

## Generi e Generazioni

- 40** Dialogo sociale europeo e voucher asilo e baby sitting: due buone notizie per le donne

## International

- 42** Etf a Roma per l'handling aeroportuale
- 44** Autotrasporto merci - Logistica. Le proposte di Etf contro il dumping sociale e salariale
- 46** Giovani e sindacato, tra presente e futuro in Europa

## Regioni

- 47** Toscana, Emilia Romagna

## Opinioni & Colloqui

- 49** Perché le banche stanno affondando la Borsa
- 50** Intervista al Sen. Daniele Borioli

## Intorno a noi ...

- 52** In difesa di chi sa volare di natura

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

**N. 2 Febbraio 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 febbraio 2016

Finito di stampare nel mese di febbraio 2016

Tiratura: 28.000 copie

# Abbiamo posto un'altra pietra miliare lungo il cammino della Fit Cisl

*In questo numero pubblichiamo la relazione del Segretario Generale Giovanni Luciano al Consiglio Generale Fit Cisl del 16 e 17 febbraio 2016.*

*Una data destinata a restare un punto di riferimento, in aggiunta a tutte le altre tappe fondamentali del percorso della Fit.*

## Un impegno personale

Per la Fit Cisl la riunione di questo Consiglio Generale rappresenta una pietra miliare lungo il percorso di un Sindacato che ha saputo cambiare se stesso, trasformando in fatti le parole. Basta guardarsi attorno per accorgersi di quanto questa pratica sia poco diffusa, purtroppo.

La lunga e complicata storia, densa di dialettica, che ci ha portato alla costituzione della Fit Cisl, quella che siamo riusciti a far diventare un'unica categoria, già dal Congresso di Chia 2009, oggi si completa con un cambiamento strutturale che arriva dopo oltre quindici anni.

Personalmente, ho assolto un impegno che avevo preso prima con me stesso che con l'Organizzazione stessa: spostare il massimo delle risorse possibili verso il livello decentrato, verso la prima linea. Forse ho impiegato un po' di tempo in più del preventivato, ma spesso sul cammino si incontrano ostacoli che non ti aspetti di trovare. Bene così. Abbiamo completato il percorso dando anche seguito alle indica-

zioni dell'Assemblea Organizzativa e Programmatica, senza aspettare il Congresso del 2017. Lo avevamo detto nelle conclusioni a Rimini e lo stiamo facendo, rafforzando il nostro modello. Il modello di questa Federazione è quello a lei più congeniale. Un livello centrale ben strutturato e solido, un livello decentrato che vede la regionalizzazione delle funzioni e delle responsabilità amministrative per dare così ancor più linfa e supporto ai territori e ai delegati. Il Territorio che entro quest'anno vedrà la trasformazione delle poche Fit Territoriali ancora esistenti in Presidi Territoriali. Un Territorio che diventerà ancor più capillare laddove riusciremo ad aprire Zone Fit. Siamo differenti dalle altre Federazioni. Non credo che ci sia un modello come il nostro. Non ho riscontri di un modello analogo. O ci sono livelli: nazionale, regionale e territoriale, nel modo classico o ci sono regionalizzazioni tout court. I responsabili dei Presidi sono nominati, non sono eletti, come invece prevediamo noi nel nostro regolamento di attuazione dello statuto.

## Un modello orientato al potenziamento dei livelli territoriali

Il nostro modello è migliore? Non lo so e non m'importa. E' il nostro modello! Quello che ci siamo dati e che abbiamo ampiamente testato. Funziona, non perché lo diciamo e basta, ma perché l'esperienza fatta lo dice.



Da oggi si danno più risorse a questa nostra ideale prima linea. Sono certo che le segreterie regionali sapranno seguire l'esempio della struttura nazionale e rispettare la forte indicazione di dare quanto più possibile per il funzionamento dei livelli territoriali, là dove sono presenti i delegati. Sommando tutto quello di cui ci si fa carico tra segreteria nazionale e segreterie regionali alle risorse trasferite ai Territori si va ben oltre il 70% che indica la Cisl. Con essa resta ancora aperto l'aspetto delle risorse da tesseramento che la Fit le trasferisce, nel senso che l'attuale eterogeneità delle percentuali nei conti regionali è un'anomalia che andrebbe corretta. La matematica non è un'opinione e non può essere piegata a rapporti di forza locali. Ci piacerebbe avere, inoltre, la certezza che tutti partecipino alla contribuzione verso la Confederazione tramite i conti ciechi a ripartizione vincolata. Ripeto in questa sede quello che ho già



ai lavori della terza commissione all'assemblea organizzativa e programmatica della Cisl a Riccione: l'accountability è una cosa che condivido molto, ma tutti devono poter sapere come stanno le cose di tutti affinché sia percepita come un valore e non come un'imposizione.

Ringrazio il Consiglio Generale per il voto di oggi, non sapete quanto sia grande la mia personale soddisfazione di essere riuscito a far fare questo passo alla Fit. E' un impegno che avevo preso anche con me stesso e che mi fa sentire più libero... Ho speso molto della mia vita in quest'attività sindacale, ho iniziato da delegato rsu nel 1994 e dopo 22 anni posso dire a me stesso: "missione compiuta". Nessun detrattore può negare che la Fit è meglio di quella di prima.

Oggi c'è, ancor di più di ieri, una categoria unica leader nei trasporti e nei servizi ambientali, un alto valore aggiunto per la Cisl. Sono sicuro che questo mio giudizio sia condiviso da via Po. La nostra Confederazione nasce come un sindacato di categorie e penso che l'autonomia delle categorie, nel rispetto reciproco tra esse e la Confederazione stessa, sia un valore imprescindibile. Probabilmente non sono molto condiviso, ma ricordo a me stesso, prima che agli altri, che è così. Non può essere altro. Strutture orizzontali e strutture verticali che s'intrecciano ma se "il Sindacato è dei lavoratori o non è", come diceva chi ha fondato la Cisl, occorre evitare il rischio di un modello che limiti le categorie. Sarebbe sbagliato. Sbaglieremmo percorso.

### La strada che si vuole intraprendere

Matteo Renzi non mi è mai piaciuto molto, ma recentemente ho letto un suo pensiero che condivido in pieno. La sua lettera al direttore di Repubblica Eugenio Scalfari (la Repubblica del 11 febbraio 2016) disquisiva di Europa e metteva in discussione il fatto che a volte non è il guidatore che conta ma la strada che si vuole intraprendere. Premesso che per quanto mi riguarda non è assolutamente in discussione chi oggi guida la Cisl, penso che dobbiamo riflettere su quale è il percorso. Non sono convinto che sia utile un modello egemone rispetto alle categorie. Certo, lo dico da categoriale, ovviamente, ma sono molto più confederale di quanto si possa immaginare.

Penso, invece, che la confederalità della Cisl si rafforzerebbe realizzando gli accorpamenti delle categorie per come l'ultimo Congresso Confederale ha deciso.

Occorre che tutte le facilitazioni a questo processo si realizzino al più presto. Tutto e subito è utopico, ma un riformismo pragmatico, alla Federico Caffè, sarebbe un buon propellente. La Segreteria Confederale deve battere un colpo su questo. Non può essere alimentato il dubbio che non si voglia fare veramente. Devono contare solo gli interessi strategici del nostro Sindacato. La strada giusta è quella di aggregare le categorie, lo abbiamo ap-

provato al Congresso, iniziamo a farlo. Si proponga al Consiglio Generale la modifica nel Regolamento degli articoli che favoriscono i percorsi unificanti, sul modello delle "pluricomposte" in prima e seconda affiliazione. La nostra Cisl Reti non avrà futuro se non si passa da questo. Arrivare alla vigilia dei prossimi congressi delle categorie nei posti di lavoro (gennaio 2017) senza aver sciolto in anticipo questo nodo significa rischiare di arrivare ad un Congresso involutivo della Cisl stessa. Penso che si debba aprire un dibattito ad ampio raggio su questo, nella massima lealtà verso la leadership di via Po, ma con la franchezza della limpidezza del ragionamento. Senza retro pensieri o fraintendimenti. Personalmente mi tiro fuori dal gioco del Risiko che troppo spesso avvelena il clima e introduce vischiosità. Penso che questo capitolo sia una priorità da affrontare uscendo da uno schema, già visto altrove, dove si bolla di eresia qualcuno per il quale si sviluppano eccessive dinamiche mediatiche. Non mi appartiene una Cisl di guelfi e ghibellini. Stiamo al merito delle cose. Serve visione e grande respiro politico, doti che non mancano certamente ad Anna Maria Furlan, e a Lei chiedo con fiducia di rilanciare questa prospettiva.

Il nuovo modello contrattuale, o meglio il nuovo modello di relazioni industriali ha comportato uno strascico dialettico. Il documento lo avete letto tutti e state partecipando alle riunioni che le Usl hanno organizzato, per questo non lo commento. E' evidente che ora serve il tavolo per discuterlo, speriamo che il nuovo Presidente di Confindustria, chiunque sarà, apra in fretta un confronto dopo il suo insediamento. Certo non nego che avrei preferito essere coinvolto prima di essere chiamato a votare un documento di questa portata in Esecutivo. Se fossero state coinvolte anche informalmente le categorie nella fase di elaborazione del documento non avrebbe guastato. Dopo tutto i contratti li fanno proprio le categorie. Gli industriali, per ora, il testo non lo hanno considerato degno di nota, speriamo che la discussione futura li veda con un diverso atteggiamento. Il Governo, che agita lo straccio rosso dell'intervento per legge, che il documento peraltro chiede, è rimasto indifferente alla ritrovata unità sindacale. La stessa che la Cgil ha violato il giorno dopo la firma andando in piazza e poi in assemblea per promuovere una propria iniziativa d'Organizzazione. Questa mossa non ha aiutato molto. Non mi sembra, quindi, che l'effetto del documento sia quello auspicato. Almeno finora. Dopo di che abbiamo bisogno tutti che quel testo vada discusso per portare a casa le cose che a noi interessano di più. Tutto quello che la Cisl ha messo della sua cultura nel testo, dalla partecipazione, al welfare, alla contrattazione decentrata. Noi per primi dobbiamo spingere affinché tutte le aziende comunichino all'Inps gli iscritti ai Sindacati. A livello centrale lo stiamo facendo da un pezzo. Vi chiedo di fare altrettanto con le aziende di vostra pertinenza nei vostri territori. Preferirei che l'intervento per legge sulla rappresentanza e sulla rappresentatività non debba essere necessario.



## Continuiamo a fare il nostro lavoro

In attesa che si apra la discussione sul documento cosa facciamo? Il nostro lavoro, nient'altro! La Fit firma contratti e ha tavoli aperti e da aprire. Mangiamo pane e contrattazione e faremo il nostro mestiere, come sempre, contratteremo ovunque sia possibile e ci batteremo ove ci ostacoleranno. D'altronde innovazione contrattuale, flessibilità, produttività, welfare, da noi sono di casa. Firmiamo contratti a decine, anche senza essere meccanici né alimentaristi. Forse non facciamo notizia ma d'innovazione contrattuale, in un segmento produttivo come quello dei trasporti che è il primo che risente delle crisi e dei tagli dei finanziamenti pubblici, ne abbiamo già fatta tantissima. Anche se non c'è mai una parola da chi dibatte sui modelli contrattuali e sulla semplificazione contrattuale, che la Fit ha realizzato unificando in CCNL unici sia nel trasporto marittimo sia in quello del trasporto aereo. Continuiamo tutti a teorizzare che bisogna ridurre il numero dei contratti e noi, che lo facciamo, sembriamo trasparenti. Dopo sette anni, con il carattere di eccezionale modernità contrattuale che porta in sé, forse un cenno lo meritavamo anche per la chiusura del contratto degli autoferrotranvieri. Questa cosa è già successa anche in passato. Ricordo il rinnovo del contratto delle Attività Ferroviarie nel 2012. Facemmo un'operazione veramente complicata, dopo aver fatto prima l'accordo per dimezzare i macchinisti dei treni, abbiamo persino aumentato l'orario di lavoro settimanale da 36 a 38 ore, realizzando un'operazione di produttività gigantesca, ma portando a casa tanto salario e welfare per i lavoratori. Nessun cenno, ci citano solo per la legge sullo sciopero. Non è molto gratificante. Ma non importa.

In quest'occasione le questioni organizzative hanno preso il sopravvento togliendo spazio a quelle sindacali. Non abuso della vostra pazienza ma un paio di aspetti li voglio citare. Il nuovo management di FSI e la riforma della Pubblica Amministrazione.

Abbiamo avuto un primo incontro con il

nuovo Ad del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, da qui in avanti le Ferrovie. Renato Mazzoncini ci ha ribadito quanto già detto alla stampa e al Parlamento, cioè che la privatizzazione delle Ferrovie può aspettare. La giubilazione dell'ingegner Elia, suo predecessore, in pratica è stata un'operazione di posizionamento del Capo del Governo. Non c'entra niente la privatizzazione. Un'operazione nel suo stile. Lasciando il buon Michele Mario Elia alla sua "serenità" di stampo renziano è evidente quanto sia fondamentale, come ho già avuto modo di osservare, il Piano d'impresa che le Ferrovie presenteranno a breve. Ritengo che quel Piano sia determinante, quindi riveste carattere di eccezionale importanza per tutta la Federazione e la stessa Cisl. Da lì dovranno passare il rilancio della portualità e della logistica e da lì dovrà passare il futuro dell'intero sistema del trasporto pubblico locale italiano. Se il Piano avrà i connotati giusti e uscirà dall'asfittica logica degli interessi delle sole Ferrovie avrà il respiro giusto per dare una forte spinta verso il grande player dei trasporti e della logistica che tanto serve all'Italia.

Per questo credo che questa vicenda non sia solo una vicenda contrattuale ma, al contrario, è fortemente politica. Qui serve un'azione coordinata con il Ministro Delrio e con l'Ingegnere Mazzoncini, che il Sindacato confederale dei trasporti dovrà avere come priorità. C'è troppo in gioco per sottovalutare questo tema. Personalmente la ritengo la nostra nuova frontiera.

Da una cosa si dovrebbe iniziare. Dal trasporto delle merci, ma non per tagliare mille posti come ha proposto Ferrovie, ma perché è un sistema che va sostenuto.

Mi sento di dire al Ministro Delrio che la cura del ferro non si fa a chiacchiere ma costringendo la gomma a coesistere col ferro in modo virtuoso. Gli incentivi economici che si elargiscono copiosi per l'autotrasporto, per esempio, dovrebbero essere dati al solo trasporto intermodale. Occorre un segnale di discontinuità vero e



non fare annunci e basta. Vedremo cosa ne dirà Delrio.

Un'altra questione alla quale stiamo dedicando particolare attenzione è quella relativa all'Anas. L'Anas deve fare un gigantesco sforzo di recupero sulla manutenzione delle strade e sugli investimenti da realizzare. Per farlo deve uscire dal pubblico impiego. Non si può certo immaginare che possa rimanere nell'attuale situazione se le si vuol far affrontare il cambiamento epocale che un'azienda così importante deve fare per la modernizzazione del Paese. Siamo all'assurdo del persistere del blocco delle assunzioni.

## Troppe battaglie di retroguardia

Vi è ancora una cultura bloccata su schemi da mandare in soffitta nei trasporti italiani. Troppe battaglie di retroguardia. Anche nella portualità si dovrebbe ragionare in termini di altra prospettiva. Non si può ridurre il dibattito al mero passaggio tra le Autorità Portuali di prima alle Autorità di Sistema Portuale che introduce la Madia con un decreto che modifica molto della legge 84/94. Vi sono degli accorpamenti delle governance delle vecchie AP e una regia centrale al Ministero. Questo assetto dovrebbe rendere più efficaci le azioni di chi, lo ricordo a me stesso, è incaricato di gestire al meglio i beni demaniali delle aree portuali. Queste misure, insieme alla semplificazione delle operazioni doganali e dei dragaggi, hanno l'intenzione di rendere il sistema più attrattivo perché più veloce ed efficiente. Almeno questa è l'intenzione. Anziché discutere di questo,

l'intenzione. Anziché discutere di questo, criticando e proponendo altro, si assiste, invece, alla guerra dei campanili. Esplode fragorosamente quello che è uno dei mali atavici italiani. Il particolarismo che prevale sugli interessi collettivi. Il bene comune piegato a questa o quella retorica locale. Purtroppo la riforma del Titolo V della Costituzione è stata fatta poco e forse male. Quando anche un Governatore regionale, che dovrebbe preoccuparsi degli interessi dell'intera Regione che guida, interviene contro le decisioni del Governo centrale facendo prevalere il localismo, siamo fermi a dove eravamo. Un'Italia incagliata in queste secche ha seri problemi a rilanciare la propria economia e, quindi, la propria occupazione. A noi non piacciono due cose di quella riforma: l'aver escluso il Sindacato dai nuovi organismi portuali e il vedere, ancora, i lavoratori delle autorità portuali considerati pubblici dipendenti ai fini contrattuali. Adesso occorre presidiare la discussione circa il lavoro nei porti, non vorremmo che la penna che ha già modificato molti articoli della legge 84/94 scrivesse cose che non condividiamo.

La Ministra Marianna Madia non l'abbiamo mai considerata attinente alla nostra categoria, ma negli 11 decreti finora pubblicati nell'ambito della Riforma della Pubblica Amministrazione c'è moltissimo di quello che ci riguarda. Oltre ad Anas e Portualità vi è, infatti, un enorme capitolo sui servizi pubblici locali, quindi per noi servizi ambientali e trasporto pubblico locale. Anas, portuali, servizi ambientali, autotrasporti e ferrovieri...manca poco è c'è tutta la Fit interessata direttamente. Vi si parla innanzitutto del destino delle miriadi di aziende partecipate, soprattutto dagli Enti Locali. Già solo il fatto che quelle che portano bilanci in deficit per qualche anno vengono sciolte, basta per dire che sono norme che investono in pieno il nostro ambito. Quante sono le aziende di trasporto pubblico locale o quelle dei rifiuti urbani che sono in deficit atavico? Quasi tutte. Faremo una sessione specifica seminariale a breve per approfondire tutti gli

aspetti di questa vicenda. Vicenda che non dovrebbe fare la solita fine della minaccia mai portata a termine. In termini di credibilità queste norme dello Stato di solito si infrangono nella abusata norma del mille proroghe di turno che rinvia la scadenza all'anno successivo. Anche quest'anno le Regioni che non hanno rispettato alcune scadenze nel t.p.l. non hanno avuto alcuna decurtazione dalla loro provvista del Fondo nazionale, il famoso 10% in meno. Non si può certo aspettare che i meno virtuosi lo diventino autonomamente, se tanto poi non succede niente quando si mette un deterrente all'inerzia e non lo si fa mai rispettare. Questo modo di fare è negativo anche per un Sindacato riformatore quale il nostro, non ci aiuta. Noi pensiamo che il trasporto pubblico locale e il ciclo completo dei rifiuti possano e debbano diventare settori trainanti per l'economia nazionale; non devono rimanere quello che sono ancora oggi in troppe località. Troppo poche ancora le best practices in Italia. Comunque in questa sede non entriamo oltre nel merito. Lo faremo, come dicevo, in un seminario ad hoc. Anche perché occorrerà vedere bene cosa prevede la Madia come riforma stessa del trasporto pubblico locale.

Presto dovremo farci spiegare meglio cosa vuole fare veramente il Governo per la privatizzazione di Enav. Così come siamo curiosi di vedere meglio cosa vogliono fare quelli di Qatar Airways con Meridiana, in attesa del nuovo Ad di Alitalia. A fattore comune c'è il problema della erogazione delle prestazioni del Fondo di solidarietà del Trasporto Aereo per il quale ci dovrebbero convocare a breve al Mit.

Approfitto, infine, per esprimere preoccupazione su quanto si sta sviluppando nell'ambiente del trasporto marittimo. Quello mondiale, a proposito del forte calo dei noli delle porta container, tanto da far bloccare le commesse delle grandi compagnie ai cantieri che stavano costruendo mega navi sempre più gigantesche. Non basta allargare il canale di Panama se poi l'economia rallenta. Quello nazionale, per

la rissa a mezzo stampa che sta vedendo fronteggiarsi Onorato e Grimaldi nello scacchiere del cabotaggio, specialmente da e per la Sardegna. Anche qui penso che presto faremo un seminario con storia, dati e approfondimenti, per vedere cosa conviene e cosa no all'economia nazionale, ma anche ai marittimi italiani. Quando a poppa della nave vi è la bandiera italiana e non una delle mille bandiere di convenienza non è la stessa cosa. Svilupperemo anche questo tema fino in fondo. Nel frattempo spero che i prezzi per la Sardegna e l'occupazione complessiva Moby-Tirrenia, precedenti al cambio in Cin, restino com'erano.

### La nostra nuova frontiera: nuove basi operative

Concludo tornando agli aspetti organizzativi. Recentissimamente sono stato in tre sedi Fit Cisl, se poi passo a Fiumicino ce n'è una anche lì. A Sassari, nel porto di Civitavecchia e nell'interporto di Bologna San Donato. Stiamo organizzando un progetto per aprirne una tra Piacenza e Lodi, nella così definita "terra di mezzo" in prossimità di uno degli snodi logistici più importanti d'Italia. Presto spero di andare a inaugurare Catania. In moltissime città d'Italia siamo presenti con sedi di proprietà e la nuova frontiera è quella di aprire basi operative ovunque ci siano insediamenti produttivi significativi dei trasporti. Il contatto fisico con i lavoratori è la base di ogni nostra possibilità di sviluppo associativo. Andare nell'interporto a Bologna e vedere che abbiamo gente della Fit Cisl che scrive volantini anche in arabo, destinati alle molte centinaia di lavoratori della logistica che si esprimono in quella lingua, significa che stiamo facendo bene. Significa che stiamo guardando avanti. Significa che i nostri sforzi sono ben ripagati e su questa strada si deve continuare. E' una grande soddisfazione toccare con mano quanto grandi siamo e quanto grandi siete, tutti voi che ogni giorno lavorate sotto questa bandiera.

Grazie

CGIL-CISL-UIL

# UN MODERNO SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

PER UN MODELLO DI SVILUPPO  
FONDATO SULL'INNOVAZIONE  
E LA QUALITÀ DEL LAVORO

14 Gennaio 2016

## Premessa

### I pilastri del nuovo sistema di relazioni industriali

- La *contrattazione*
- La *partecipazione*
- Le *regole*

### La Contrattazione: riformare il modello per renderlo più inclusivo

#### a) Architettura contrattuale (livelli)

- Nazionale
- Il livello:
  - aziendale
  - territoriale
  - distretto
  - sito
  - filiera

#### b) Assi tematici

- Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e ge-

stione negoziata dell'organizzazione del lavoro

- Flessibilità del rapporto di lavoro
- Crisi aziendali
- Appalti
- Welfare contrattuale
- Bilateralità
- Politica salariale

### La partecipazione

- Partecipazione alla Governance
- Partecipazione organizzativa
- Partecipazione economico/finanziaria

### Le regole

- Estendere le regole ai settori esclusi e monitoraggio attuazione
- Recepimento accordi su rappresentanza in attuazione Art.39 (erga omnes)



## Premessa

L'esigenza che il Paese sappia cogliere i timidi segnali di ripresa, derivanti in massima parte da fattori esterni alla nostra economia, richiedono la definizione di un nuovo progetto di relazioni industriali per l'intero mondo del lavoro e dell'impresa, in grado di affermare il ruolo delle parti sociali come elemento fondante di democrazia, di tutela e miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, oltre che di promozione della crescita economica e sociale del Paese.

Un moderno ed innovativo sistema di relazioni industriali può consentire di fare del lavoro e dell'impresa, pienamente valorizzate nella loro funzione sociale ed economica, leve importanti sulle quali agire per un cambiamento profondo del Paese e, inoltre, confermare i corpi intermedi della società come fattori centrali della necessaria modernizzazione e crescita democratica.

Un nuovo sistema di relazioni industriali deve avere natura inclusiva, per meglio esprimere la capacità delle parti sociali di rappresentanza del lavoro e dell'impresa, profondamente trasformata nel corso di questi anni, sia con l'accentuarsi di diffusi fenomeni disgregativi, in particolare nel mondo degli appalti, delle collaborazioni e nelle forme flessibili estreme; sia con l'emergere di nuove realtà settoriali e professionali, che impongono una evoluzione delle prassi sindacali oltre i tradizionali confini culturali.

L'impianto concettuale del progetto di relazioni industriali si rivolge anche al sistema delle Pubbliche Amministrazioni, componente essenziale dello sviluppo economico e sociale del Paese, nell'ambito di una declinazione adeguata alle caratteristiche del settore.

## I pilastri del nuovo sistema di relazioni industriali

Il nuovo sistema di relazioni industriali che Cgil, Cisl e Uil propongono al confronto di tutte le associazioni di impresa poggia su tre pilastri:

- La *contrattazione*
- La *partecipazione*
- Le *regole*

L'esperienza del nostro Paese, dal dopoguerra ad oggi, si è sviluppata soprattutto sul terreno della contrattazione collettiva e della necessaria mediazione sociale tra lavoro e impresa. Proporre una qualificazione dell'attività contrattuale, che valorizzi le intese realizzate negli ultimi anni, comporta estendere tale esperienza, soprattutto per renderla più inclusiva, senza rinunciare per questo alle necessarie discontinuità col passato, consapevoli che si tratta di piani inscindibili, di cui la stessa Costituzione evi-

denza il valore, in virtù della funzione sociale attribuita al lavoro, all'impresa ed ai loro soggetti di rappresentanza.

## 1 - La Contrattazione: riformare il modello per renderlo più inclusivo

Cgil, Cisl e Uil ritengono indispensabile innovare la propria esperienza contrattuale con l'obiettivo di sviluppare migliori e più elevate sinergie tra le categorie, al fine di favorire una evoluzione del modello contrattuale, nella direzione di una maggiore inclusività. Una contrattazione più inclusiva si propone l'obiettivo di esercitare la rappresentanza e la tutela di tutte le forme contrattuali presenti nello stesso luogo di lavoro, superando le divisioni tra lavoro maggiormente tutelato e le forme più precarie, per affermare una effettiva parità di diritti ed una reale stabilità dell'occupazione.

Fermo restando un modello contrattuale articolato su due livelli, non sono più immaginabili schemi rigidi ed immutabili nel tempo. L'esperienza di questi anni suggerisce piuttosto un sistema generale di regole basilari, sulle quali poter innestare in modo flessibile gli adeguamenti/aggiornamenti necessari, realizzando così una effettiva complementarietà fra tutti i livelli. Non esiste, infatti, un modello figlio della crisi, ma la definizione di regole figlie di una attenta lettura delle diverse necessità dell'attuale sistema di impresa e della diversa composizione professionale del lavoro. Diversità non solo settoriali, ma anche dimensionali, territoriali, di mercati di approvvigionamento e di vendita e, quindi, organizzative.

E' dentro questo scenario che Cgil, Cisl, Uil intendono meglio definire vecchie e nuove tutele per le lavoratrici ed i lavoratori, più rispondenti alla realtà che cambia e, quindi, renderle effettivamente esigibili a partire dall'azienda o dal territorio interessati, attraverso un maggior ruolo contrattuale delle Rsu/Rsa.

In questo quadro, la struttura contrattuale sarà così articolata nei suoi due livelli:

- *Nazionale*
- *Il livello:*
  - aziendale
  - territoriale
  - distretto
  - sito
  - filiera

Il CCNL deve mantenere la sua funzione di primaria fonte normativa e di centro regolatore dei rapporti di lavoro, comune per tutti i lavoratori del settore di riferimento, rafforzato nel suo ruolo di governance delle relazioni industriali.

I contratti nazionali stabiliranno linee guida per lo sviluppo della

contrattazione di secondo livello, assumendo una nuova e maggiore titolarità nel definire le norme di rinvio.

Le trasformazioni intervenute nei mercati e, conseguentemente, nei sistemi produttivi impongono, a questo proposito, una riconsiderazione della composizione quantitativa e qualitativa dei Ccnl. Occorre per questo, sulla base delle reali esigenze di tutela di specifiche realtà produttive, conseguire un processo di razionalizzazione e diminuzione del numero dei contratti nazionali, consapevoli che in parte essi rappresentano un processo di frammentazione della rappresentanza associativa dell'impresa.

Contemporaneamente, l'obiettivo di Cgil, Cisl e Uil è quello di rafforzare, quantitativamente, attraverso una sua maggiore estensione e, qualitativamente, attraverso un regolato trasferimento di competenze, la contrattazione di secondo livello, con l'obiettivo di realizzare il miglioramento delle condizioni di lavoro con la crescita della produttività, competitività, efficienza, innovazione organizzativa, qualità, welfare contrattuale, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tali obiettivi vanno perseguiti anche attraverso il beneficio delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla legge.

In questa direzione, lo sviluppo della contrattazione di secondo livello si caratterizza come fattore di competitività e volano di sviluppo economico e sociale, in quanto solo attraverso la partecipazione dei lavoratori è possibile cogliere gli obiettivi condivisi di cui sopra.

Occorre, quindi, prevedere opportuni percorsi e strumenti per valorizzare l'esperienza e la conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ammodernamento dell'organizzazione del lavoro, accorciando le filiere gerarchiche e promuovendo la capacità di autodeterminazione di forme innovative, quali i gruppi di lavoro, di progetto, e i team.

Per contribuire all'implementazione della pratica della contrattazione di secondo livello, in termini sia quantitativi, che qualitativi, va prevista da parte dei Ccnl –in corrispondenza delle specificità dei singoli contesti settoriali- la possibilità di effettuazione della contrattazione a livello aziendale, di gruppo, di sito, di unità produttiva/operativa. Per le aziende di natura transnazionale andranno previsti gli opportuni raccordi tra le realtà dei paesi interessati, ad esempio, attraverso lo sviluppo di strutture di coordinamento e/o lo sviluppo dei CAE.

In tutti i settori va prevista la possibilità di contrattazione territoriale (alternativa a quella aziendale), da sviluppare in particolare nelle realtà caratterizzate da micro, piccole e/o medie aziende, in cui è poco praticabile lo sviluppo della contrattazione aziendale. I contratti nazionali potranno prevedere lo svolgimento del livello territoriale, non solo in corrispondenza della dimensione istituzionale (ex provincia, regione...), ma anche – a seconda delle specificità dei singoli contesti- in termini di settore, comparto, fi-

liera, distretto.

### **Gli assi tematici della contrattazione**

La crisi di questi anni si è ripercossa nel mondo del lavoro rendendo più disagiate le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, estendendo la precarietà, mantenendo elevati i livelli della disoccupazione, in particolare giovanile, ma anche degli over 50, per effetto delle innumerevoli crisi aziendali.

Nonostante la pesante crisi occupazionale, la situazione infortunistica registra un nuovo peggioramento, a conferma che la ricerca di una maggiore produttività non è avvenuta in questi anni attraverso un investimento sulla risorsa lavoro, ma, al contrario, svaloriandone il contenuto.

La contrattazione, nazionale e di II livello, anche se parzialmente, ha svolto una funzione di freno alla caduta verticale del potere d'acquisto, attaccato non solo dalla disoccupazione, ma da politiche fiscali e tariffarie che hanno scaricato sul lavoro, oltre che sui pensionati, il costo prevalente della crisi.

In questo quadro, la contrattazione, a tutti i livelli, deve assumere come prioritari gli obiettivi della difesa e della crescita dell'occupazione, in particolare femminile, del miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro, di incremento del valore aggiunto dei prodotti, dei servizi e del lavoro, di difesa e rafforzamento dei livelli salariali, di miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, attraverso l'estensione della conciliazione dei tempi.

Elevare il profilo della contrattazione significa andare oltre un'impostazione meramente difensiva, molto spesso imposta dalla crisi. La contrattazione deve rappresentare sempre più strumento di inclusione del lavoro frammentato, per fare della stessa crisi occasione di cambiamento dei modelli produttivi e del lavoro.

Anche per questo i contenuti della contrattazione debbono guardare alla tutela in modo più ampio, offrendo un insieme di strumenti in grado di rispondere ad una nuova complessità del mondo del lavoro subordinato ed autonomo. Politiche attive, processi formativi e welfare contrattuale rispondono a questa esigenza, non come strumenti alternativi alla tutela salariale né sostitutivi dei sistemi universali di tutela sociale, ma come complementari ad un nuovo sistema di diritti di cittadinanza.

Cgil, Cisl e Uil ritengono fondamentale essere soggetti attivi nel governo dei processi legati al rapporto di lavoro, a fronte di scelte politiche tendenti a vanificare il ruolo della contrattazione, a partire dai contenuti delle leggi, là dove queste hanno indebolito le norme contrattuali.

In questo senso, la contrattazione a tutti i livelli dovrà esercitarsi lungo alcuni assi in grado di operare un salto di qualità nella capacità di intervento sindacale.

### **Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro**

La valorizzazione del lavoro si realizza assumendo il diritto all'apprendimento e alla formazione permanente come uno dei riferimenti principali della nuova fase contrattuale che Cgil-Cisl-Uil vogliono costruire per il futuro.

A sostegno di tale obiettivo, attraverso lo sviluppo di nuove e più efficaci politiche attive, la contrattazione, in particolare di secondo livello, deve essere sinergica con la formazione continua gestita dai Fondi Interprofessionali. L'obiettivo è quello di aumentare la quantità e la qualità degli accordi aziendali/settoriali/territoriali/di distretto e dei progetti formativi delle aziende. Lo stesso confronto preventivo tra le parti, prima della definizione dei progetti formativi delle aziende, costituisce una delle principali materie della partecipazione.

La crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi, condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità, impone un forte investimento in ricerca, innovazione e nelle risorse umane. La formazione professionale, per questo, rappresenta una delle leve principali per l'innovazione, da utilizzare non solo come diritto individuale all'apprendimento, ma come crescita complessiva della componente lavoro, recuperando e innovando la migliore esperienza unitaria del sindacato confederale italiano, come lo è stata quella delle 150 ore.

In questo ambito, vanno anche sperimentati percorsi di alternanza scuola/lavoro.

La formazione può, inoltre, rispondere efficacemente ad un ruolo di promozione culturale rispetto ad un innovativo sistema di relazioni industriali. Vanno, a tal fine, promosse, attraverso la contrattazione ai vari livelli, iniziative formative che coinvolgano in modo più diffuso il maggior numero possibile di delegati sindacali nelle aziende e nei territori.

In questo quadro, un versante di sperimentazione può essere quello della formazione congiunta: iniziative co-progettate e gestite tra le parti ai vari livelli e che si rivolgano sia ai delegati sindacali che al management aziendale.

La legislazione di sostegno ai processi di partecipazione organizzativa può, in particolare, sostenere quei progetti di cambiamento organizzativo di impresa che contengano una componente formativa e si basino sul modello dell'apprendimento permanente. Cambiamento organizzativo e apprendimento permanente costituiscono strumenti essenziali per affrontare anche la fase di digitalizzazione dei sistemi produttivi, che segnerà nel profondo il futuro del nostro sistema industriale, dei servizi e della Pubblica Amministrazione.

Tale politica di valorizzazione delle risorse umane, che ri-

chiede significativi investimenti in termini di innovazione, ricerca e formazione, risulta incompatibile con la mera strategia di riduzione del costo del lavoro perseguita in tutti questi anni. La contrattazione, in particolare di secondo livello, deve recuperare la capacità di intervenire sui processi organizzativi del lavoro, a partire dalle politiche dell'orario, della riforma degli inquadramenti, della sicurezza.

Il governo e la redistribuzione del tempo di lavoro, nella direzione di una maggiore conciliazione con i tempi di vita, è elemento indispensabile per qualificare la condizione di lavoro, realizzare pari opportunità tra le lavoratrici ed i lavoratori e favorire la crescita di nuovi posti di lavoro.

### **Flessibilità dei rapporti di lavoro**

Nel ribadire la centralità del contratto a tempo indeterminato, la flessibilità dei rapporti di lavoro deve essere ricondotta alle sue autentiche finalità, relative allo sviluppo della produttività e di una competitività fondata sulla ricerca, sull'innovazione, sulla qualificazione e valorizzazione delle risorse umane e sulla crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi.

#### **- Flessibilità in entrata**

Ricondurre alla contrattazione i rimandi previsti dalla legge su: apprendistato, disciplina delle collaborazioni, part-time, contratti a termine, somministrazione e lavoro stagionale;

#### **- Flessibilità in uscita**

Ricondurre alla titolarità della contrattazione sia le procedure, ex art.3 L.223/1991, in materia di licenziamenti economici collettivi, sia i licenziamenti disciplinari, per aggiornarli secondo il principio della proporzionalità tra mancanza e sanzione.

A partire da quanto già disciplinato dai Ccnl, è necessario ricondurre alla contrattazione le norme sulle mansioni, che il D. Lgs81 ha affidato ad accordi individuali.

È opportuno, inoltre, definire contrattualmente, tramite accordi con la Rsu/Rsa o, in assenza, con le OO.SS., i meccanismi certi di preventiva informazione del lavoratore circa le regole interne e l'utilizzo dei dati acquisiti, alla luce delle nuove norme sui controlli a distanza ed escludendo, comunque, l'utilizzo dei dati per fini disciplinari.

### **Gestione delle crisi aziendali**

Il contesto dentro il quale favorire l'innovazione delle politiche contrattuali non può che essere quello dello sviluppo attraverso nuove politiche industriali. Senza crescita economica e produttiva, senza l'obiettivo di un significativo aumento dell'occupazione, la stessa contrattazione rischia di restare circoscritta alla difesa dell'esistente. Per questo contrattazione e politiche di sviluppo costituiscono due fattori indivisibili di un nuovo modello



di relazioni industriali, tanto più, a fronte di un ciclo economico che non può considerare superata la fase di crisi di questi anni.

In questo quadro, Cgil-Cisl-Uil considerano necessario, anche congiuntamente alle Associazioni Imprenditoriali, richiedere e sostenere una vera riforma degli ammortizzatori sociali, in termini di estensione universale e di riduzione dei costi per il loro utilizzo.

In tal senso, gli obiettivi da perseguire sono:

- il potenziamento dell'utilizzo del contratto di solidarietà espansiva;
- il rafforzamento dell'utilizzo dei fondi interprofessionali per la formazione continua, in modo da finanziare progetti di riqualificazione per gli occupati e per i percettori di ammortizzatori, nonché progetti di outplacement;
- la definizione, nel caso di ricorso ai licenziamenti collettivi, di criteri condivisi per l'individuazione dei lavoratori interessati, (sulla base di parametri di natura sociale, economica e normativa).

### **Appalti**

Una nuova politica di sviluppo fondata sulla qualità del lavoro e delle imprese non può prescindere da un deciso cambio di rotta nella politica degli appalti. Il settore degli appalti rappresenta il 15% del Pil, ma è, al tempo stesso, fonte di potenziale corruzione ed illegalità, la cui diffusione rappresenta un freno ai processi di innovazione, di trasparenza del mercato e di corretta concorrenza.

Cgil-Cisl-Uil hanno svolto una importante funzione di confronto in occasione della discussione sul ddl di recepimento delle direttive comunitarie in materia di appalti, per recuperare la centralità del lavoro, dei diritti e delle sue tutele, lavoro che nel settore rappresenta la parte più consistente del capitale di impresa.

Contemporaneamente alla prosecuzione dell'iniziativa sindacale nella fase successiva di approvazione delle deleghe attuative, la contrattazione dovrà agire, a tutti i livelli, per recuperare e consolidare il sistema delle tutele, ai fini della salvaguardia occupazionale e della dignità del lavoro.

In proposito, gli obiettivi prioritari sono:

- applicazione del contratto prevalente;
- mantenimento della clausola sociale nei cambi di appalto;
- sterilizzazione art.7 Dlgs. 23/2015 (tutele crescenti), per la difesa dei diritti acquisiti;
- ricomposizione della rappresentanza (Rsu/Rsa) e mantenimento dei Ccnl di riferimento, ricomponendo le differenze attraverso la contrattazione di II livello;
- responsabilità solidale in capo alla ditta appaltante per l'in-

tero ciclo lavorativo.

### **Bilateralità**

Nel quadro di una evoluzione positiva del sistema di relazioni industriali, la bilateralità può rappresentare un modello originale di partecipazione, in particolare nei sistemi diffusi di impresa, finalizzato all'estensione delle tutele e della qualificazione del lavoro, contribuendo, altresì, alla realizzazione di un welfare contrattuale integrato e coordinato.

La fonte della bilateralità è costituita dai contratti collettivi nazionali di lavoro che definiscono livelli e modalità della contribuzione, nonché le finalità e le condizioni di sostenibilità, favorendo i necessari processi di omogeneizzazione e di riagggregazione del sistema, a fronte di una eccessiva proliferazione, che ne indebolirebbe l'efficacia e la qualità.

L'articolazione territoriale e/o regionale della bilateralità (e dei fondi contrattuali), che intendesse realizzare maggiori aderenze con le specifiche realtà, deve essere compatibile con obiettivi, finalità e condizioni di sostenibilità dell'intero sistema.

In questo senso, occorre perseguire i seguenti obiettivi:

- Realizzare in tutti i settori intese in materia di Governance (come, ad esempio, Confcommercio, 20 febbraio 2014, Codice Etico Ccnl edili, ...) . L'obiettivo è la razionalizzazione, per rendere finanziariamente sostenibile il sistema; la trasparenza, della gestione; la coerenza con la missione, destinando alle prestazioni la quota prevalente delle risorse derivanti dalle contribuzioni definite contrattualmente.
- Aggiornare la "missione" della bilateralità per renderla più aderente ai bisogni del mondo del lavoro, sia in relazione alle crisi, che ai processi di stabilizzazione occupazionale (politiche attive, sostegno al reddito, integrazione ammortizzatori).

In questa direzione, potranno essere previsti, a fronte di complessi processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale, forme di integrazione degli ammortizzatori sociali ordinari in ragione di specifiche necessità, nel quadro di un'estensione dei sistemi universali di tutela, con l'obiettivo della difesa occupazionale e dei livelli di reddito.

Parallelamente, potranno essere sperimentati accordi relativi a percorsi flessibili di entrata/uscita dal lavoro, al fine di garantire una maggiore stabilità occupazionale e una corretta gestione del turn-over.

### **Welfare Contrattuale**

Lo sviluppo del welfare contrattuale, sia a livello nazionale che aziendale e/o di territorio, può rappresentare un terreno di crescita del "benessere organizzativo" e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo

della produttività e delle condizioni di lavoro.

Occorre, per questo, puntare allo sviluppo esteso di una contrattazione delle forme di welfare, piuttosto che assecondare la diffusione di forme unilaterali promosse dalle imprese. In questo senso, la gestione contrattuale del welfare deve avvenire in modo mirato rispetto alle caratteristiche dei singoli contesti, partendo dai bisogni reali delle persone, delle aziende, dei territori e dei settori.

- *Previdenza complementare* - Nel quadro della vertenza generale di Cgil- Cisl-Uil sulle pensioni, occorre rilanciare il ruolo del secondo pilastro, in particolare nei confronti delle giovani generazioni a rischio-pensione, per assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

Occorre favorire la diffusione della previdenza complementare in tutti i settori, favorendo lo sviluppo di condizioni che consentano di contemperare l'obiettivo dei fondi pensione di migliorare ulteriormente la tutela e la redditività dei patrimoni dei propri aderenti, in un orizzonte temporale di lungo periodo, con l'interesse generale a convogliare una quota maggiore del risparmio previdenziale a sostegno dell'economia reale e dell'occupazione, per rinnovare e rafforzare la crescita delle infrastrutture sociali e produttive del Paese, anche in un'ottica di sostenibilità e riconversione ambientale.

Cgil-Cisl-Uil rafforzano il proprio impegno a tutti i livelli contrattuali per la promozione delle adesioni e per un processo che favorisca l'accorpamento dei fondi pensione, per meglio tutelare il risparmio previdenziale dei lavoratori.

- *Sanità integrativa* - Lo sviluppo dei fondi di sanità integrativa conferma la forte domanda legata alla tutela della salute. I fondi contrattuali di sanità integrativa non possono rappresentare una scelta di indebolimento del sistema universale di tutela. Al contrario, attraverso il convenzionamento con le strutture pubbliche, possono a loro volta interagire e rappresentarne un fattore di sostegno.

La sostenibilità finanziaria dei fondi sanitari integrativi impone un forte processo di razionalizzazione e di riordino dell'esistente, contro ogni spinta all'eccessiva frammentazione degli stessi.

### **Politica Salariale e produttività**

In una prospettiva generale di rilancio della crescita, alla quale deve contribuire un rinnovato esercizio contrattuale, il processo redistributivo della ricchezza prodotta deve intervenire a tutti i livelli della contrattazione, in modo da realizzare una crescita dei salari, non solo riferita alla tutela del potere d'acquisto, che si rivolga alla generalità delle lavoratrici e dei lavoratori.

In questo quadro, la contrattazione, nel rendere coerente la po-

litica rivendicativa con gli obiettivi della tutela e del rafforzamento del potere d'acquisto delle retribuzioni, deve svolgere una funzione efficace per il rilancio della domanda interna e per stimolare la crescita della produttività. Sono obiettivi tra loro connessi, che fanno della politica salariale una leva della crescita e dello sviluppo, tanto dei settori, quanto dell'economia generale.

Il contratto nazionale, con la determinazione delle retribuzioni, dovrà continuare a svolgere un ruolo di regolatore salariale, uscendo dalla sola logica della salvaguardia del potere d'acquisto, che nasceva da un'esigenza di contenimento salariale in anni di alti tassi di inflazione, per assumere nuova responsabilità e ruolo.

Le dinamiche salariali dovranno, così, contribuire all'espansione della domanda interna, a contrastare le pressioni deflative sull'economia nazionale, a stimolare la competitività delle imprese e la loro capacità di creare lavoro stabile e qualificato, nonché a valorizzare, attraverso una equa remunerazione, l'apporto individuale e collettivo delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'esigibilità universale dei minimi salariali definiti dai Ccnl, in alternativa all'ipotesi del salario minimo legale, va sancita attraverso un intervento legislativo di sostegno, che definisca l'erga omnes dei Ccnl, dando attuazione a quanto previsto dall'Art. 39 della Costituzione.

A tal fine, il salario regolato dal contratto nazionale, sarà determinato sulla base di opportuni criteri guida ed indicatori, che tengano conto:

- a) delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, in particolare per quanto riguarda il valore reale dei minimi salariali valevoli per tutti i dipendenti;
- b) degli indicatori di crescita economica e degli andamenti settoriali, anche attraverso misure variabili, le cui modalità di erogazione e di consolidamento nell'ambito della vigenza contrattuale saranno definiti dagli specifici Ccnl di categoria, anche in relazione allo sviluppo del secondo livello di contrattazione.

Nel quadro dello sviluppo della partecipazione, i Ccnl stabiliranno opportuni strumenti e sedi di verifica e di monitoraggio al fine di poter disporre, in tempi adeguati, di elementi oggettivi e condivisi di valutazione rispetto all'andamento delle retribuzioni, in relazione alle variabili economiche e sociali dei singoli contesti settoriali.

Al fine di poter svolgere i cicli negoziali, primo e secondo livello, evitando forme di sovrapposizione e, al contempo, per favorirne lo sviluppo, alla luce di una verifica sull'esperienza degli ultimi anni, potrà essere riconsiderato il periodo della vigenza contrattuale, anche nella direzione di una durata quadriennale.

Al fine di poter disporre di un quadro di riferimento utile allo sviluppo della contrattazione, sarà necessario individuare momenti e sedi di confronto tra le parti sociali sulle grandi variabili economico-sociali. Il venir meno del CNEL rende ancor più evidente questa esigenza, non in termini di surroga o supplenza, quanto rispetto alla necessità di avere un organismo, snello ma strutturato, di lettura omogenea e condivisa dei fenomeni che possono divenire indicatori di riferimento per la contrattazione.

Il secondo livello di contrattazione si inserisce a pieno titolo nella finalità di rendere le politiche salariali un fattore di crescita. Il gap di produttività del nostro Paese va combattuto perseguendo l'innovazione organizzativa, di processo e di prodotto, la scelta della qualità piuttosto che quella del mero taglio dei costi, l'internazionalizzazione e l'ampliamento dei mercati, una nuova e più significativa politica degli investimenti pubblici e privati invece della delocalizzazione.

Dovrà, quindi, essere ampliata l'esperienza compiuta in questi anni sul salario di produttività attraverso l'individuazione di obiettivi trasparenti e condivisi, nella consapevolezza, tuttavia, che il deficit di produttività del nostro sistema ha origini innanzitutto nelle diffuse diseconomie esterne e nella carenza di investimenti per l'innovazione, sulle quali occorre intervenire con politiche strutturali, senza le quali il mero intervento aziendale rischia di risultare scarsamente efficace.

Nel quadro di una generale riforma fiscale, che sostenga i redditi da lavoro, superando la mera logica dei *bonus* e agevolando forme di riduzione del prelievo, la detassazione, rappresenta una delle leve per incentivare la contrattazione di secondo livello. Essa va resa strutturale per favorirne lo sviluppo ed il sostegno delle forme di partecipazione, per finalizzare le risorse finanziarie alla crescita della qualità e dell'innovazione dell'organizzazione del lavoro.

## 2 - La Partecipazione

CGIL CISL UIL, in materia di Partecipazione, assumono a riferimento applicativo la centralità del valore e dei principi del dettato costituzionale.

L'art. 46 della Costituzione, infatti, dato il fine dell'armonia tra elevazione economica e sociale del lavoro e le esigenze della produzione, cita esplicitamente *"..., la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende."*

Rappresentano altrettanti riferimenti nell'attuazione del principio costituzionale anche la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, che all'art 231 sancisce il diritto di ogni persona a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro, e la Carta dei Diritti Fondamentali della Unione Europea, che all'art.31 sancisce il diritto di

ogni lavoratore a condizioni "sane, sicure e dignitose".

All'interno di un equilibrio condiviso tra interessi diversi, il diritto costituzionale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori a partecipare alle scelte produttive e organizzative delle imprese, deve essere applicato considerando le esigenze della sostenibilità complessiva e della inclusione economica e sociale, affidando ai sistemi negoziali e contrattuali collettivi i processi di definizione e di sperimentazione delle forme e degli strumenti adeguati.

CGIL CISL UIL sono consapevoli della esigenza ineludibile per l'intero sistema di imprese del nostro paese di assumere e governare scelte strategiche e complesse di lungo periodo per misurarsi in termini competitivi in uno scenario globale, caratterizzato, in particolare, da una "rivoluzione tecnologica e digitale permanente" che abbatte i cicli temporali tradizionali, che richiede velocità decisionale e gestionale e processi continui di trasformazione e adattamento delle imprese stesse. L'innovazione sarà uno dei fattori primari e distintivi sui mercati nazionale e globale, cartina di tornasole della capacità e della qualità delle scelte di investimento nei processi produttivi, nella struttura organizzativa e nel lavoro, della produttività e della competitività, indipendentemente dai settori merceologici, dalla tipologia di impresa, dal core business, dalla dimensione delle imprese e dal territorio

In relazione a ciò, l'intero modello delle relazioni industriali deve evolvere con una scelta strategica di partecipazione, che restituisca al mondo del lavoro e al

sindacalismo confederale la sua vocazione naturale di forza propulsiva dello sviluppo economico e sociale, che elevi la partecipazione dei lavoratori a valore fondamentale per la crescita democratica, politica e sociale dell'intera collettività nazionale.

La scelta di partecipazione deve concorrere alla qualificazione organizzativa, professionale e salariale del lavoro nell'ambito della innovazione dei processi produttivi, alla qualificazione strategica, competitiva e socialmente responsabile della produzione.

In base a tale scelta, CGIL CISL UIL – considerando prioritario il riferimento ai modelli di democrazia industriale attinenti i diritti di tutti i lavoratori, al modello duale, anche se non esclusivo, e al ruolo regolatore dei Contratti Collettivi Nazionali - individuano tre Aree di Partecipazione:

- PARTECIPAZIONE ALLA GOVERNANCE – si tratta di un'area strategica ai fini delle scelte economiche e socialmente responsabili e dei relativi investimenti, da indirizzare allo sviluppo sostenibile, attraverso la necessaria riconversione ecologica dei prodotti e dei sistemi produttivi, alla inclusione e alla occupazione delle nuove generazioni anche in stretto rapporto con la formazione istituzionale.

In quest'area CGIL CISL UIL considerano fondamentale la par-



tecipazione nei Consigli di Sorveglianza, che devono essere sede di reale condizionamento della gestione aziendale anche se in un equilibrio non necessariamente paritario, nei quali siano chiaramente distinti i ruoli del management e dei lavoratori ma in cui sia anche data piena e formale cittadinanza nelle decisioni ai rappresentanti espressi / eletti dai lavoratori.

In assenza di strutture duali di impresa vanno previste altre modalità di partecipazione alla *governance*.

- **PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA** – si tratta di un' area che riguarda anche e in particolare le PMI e le Reti, nella quale concorrere alla innovazione dei processi produttivi e alla qualificazione del lavoro ( collaborazione sui piani progettuali e organizzativi funzionali alle scelte di business e commerciali, sulla innovazione tecnologica e digitale, sulla diversificazione / specializzazione / implementazione / diffusione delle capacità e delle competenze professionali innovative in particolare delle nuove generazioni ).

Le peculiari dimensioni delle imprese e la tipologia del rapporto tra queste e il territorio impongono la certezza formale del ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori, della presenza e funzione del sindacato, innanzitutto sul piano contrattuale e negoziale della bilateralità, rendendo pienamente agibili i diritti di informazione e consultazione attraverso la proceduralizzazione di sedi, tempi e strumenti.

- **PARTECIPAZIONE ECONOMICA/FINANZIARIA** – si pensa ad un'area complementare alla evoluzione e allo sviluppo della scelta di partecipazione che può essere oggetto di innovative sperimentazioni, in grado di valorizzare in termini compiuti e complessivi l'apporto del lavoro allo sviluppo dell'impresa. A tale scopo, sono da considerare parametri fondamentali di valutazione:

- la modalità di adesione nel rispetto della volontarietà dei singoli;
- le modalità attuative che valorizzino il ruolo della rappresentanza sindacale in azienda.

Per realizzare tale scelta è fondamentale avviare un confronto con l'intera rappresentanza del mondo delle imprese, che permetta la condivisione di "Linee Guida" per la definizione di forme e sistemi strumentali adeguati, ispirati ai principi della diversificazione, della flessibilità e della gradualità, sperimentali, negoziate e regolate dalla contrattazione collettiva, con la consapevolezza che il confronto in materia di forme, strumenti e modalità attuative può comportare e / o richiedere adeguati sostegni normativi.

Il valore e i principi di tale scelta vanno inquadrati nell'ambito dello scenario europeo, che necessita di un forte rilancio del Dia-

logo Sociale, innanzitutto allo scopo di consolidare e sviluppare l'informazione e la consultazione.

Il perseguimento dell'equilibrio condiviso tra le esigenze di sviluppo e di competitività delle imprese e la salvaguardia dei diritti del lavoro e della coesione sociale a partire dalle retribuzioni, si fonda sulla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e del sindacato alla costruzione della solidità e della efficacia, a tutti i livelli, dei liberi e autonomi istituti negoziali tra le parti sociali.

### 3 - Le regole

La novità della stagione contrattuale è senza dubbio rappresentata dal varo delle norme sulla rappresentanza contenute nel Testo Unico firmato da Confindustria e, successivamente, da Confservizi, Alleanza delle Cooperative e Confcommercio.

Tali accordi vanno ad aggiungersi a quanto già da tempo unitariamente definito in materia di regole nel settore delle Pubbliche Amministrazioni in materia di regole.

Questo risultato va esteso a tutti gli altri settori individuando – in particolare per le realtà caratterizzate da piccole e medie imprese – forme e modalità specifiche di applicazione delle regole rapportate alle oggettive peculiarità dei diversi contesti. La scelta di definire un quadro generale di regole esprime e dimostra la volontà del sindacato confederale di rispondere alla crisi di rappresentanza con una scelta di grande coraggio e discontinuità verso l'innovazione, la trasparenza e la democrazia.

Su queste basi è possibile rilanciare un progetto di unità sindacale, a partire dai luoghi di lavoro, che faccia delle nuove regole il terreno sul quale esercitare liberamente e rendere pienamente esigibile la contrattazione a tutti i livelli.

Per questo occorre rendere pienamente attivo il nuovo sistema della rappresentanza, monitorando costantemente l'iter della certificazione dei dati, attraverso il coinvolgimento di tutte le parti firmatarie degli accordi.

Un compiuto processo di riforma e misurazione della rappresentanza dovrà necessariamente coinvolgere le stesse associazioni datoriali, per superare condizioni di monopolio o di arbitrio estranee ad un moderno sistema di relazioni industriali e per affermare il ruolo primario ed autonomo delle parti sociali in una materia nella quale non sono condivisibili interventi esterni da parte del Governo.

In questo quadro, un eventuale intervento legislativo non potrebbe che essere di recepimento di quanto definito dalle parti sociali, assumendone coerentemente le intese raggiunte e ponendo l'obiettivo della misurazione della rappresentatività alle stesse associazioni di rappresentanza dell'impresa.

# Fs: ecco i temi trattati nel primo incontro con Mazzoncini

*Dai lavoratori al nuovo piano industriale, passando per l'integrazione ferro-gomma e il trasporto merci. Il resoconto di Gaetano Riccio, Coordinatore nazionale Fit*

Abbiamo avuto il primo incontro con il nuovo Amministratore delegato del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, l'ingegner Renato Mazzoncini, al quale ha preso parte anche il nuovo Ad di Trenitalia, dottoressa Barbara Morgante.

Nel corso della riunione, il nuovo Ad ha delineato le linee di indirizzo del nuovo piano d'impresa che dovrebbe essere approvato dal Consiglio di Amministrazione entro i prossimi due mesi e che ricomprende quanto già indicato sia dal piano presentato da Moretti che da quello del suo successore Elia.

Uno dei punti fondamentali, infatti, è rappresentato dalla volontà di esercitare un ruolo fondamentale nel trasporto pubblico locale attraverso una maggiore integrazione tra il trasporto su ferro e quello su gomma, anche in relazione alla definizione di un nuovo quadro regolatorio.

Altro settore che il nuovo Ad intende rilanciare è quello del trasporto merci, confermando il progetto, già contenuto nel piano precedente, di mettere assieme tutte le società che all'interno del gruppo si occupano di merci e logistica, unificandole in una unica alle dipendenze della holding. Nell'illustrazione fornitaci da Mazzoncini, tale accorpamento determinerebbe un migliaio di esuberanti, da ricollocare all'interno del gruppo o da gestire con il ricorso al fondo di sostegno al reddito.

## Il polo della logistica e delle merci

L'analisi dettagliata è partita dalla difficile situazione attuale del trasporto merci all'interno del gruppo Fsi, riprendendo in larga parte quanto già presentato nel piano dello scorso mese di giugno dal precedente amministratore delegato. Mazzoncini ha delineato il quadro attuale all'interno del gruppo in cui nel settore



delle merci operano dieci società (tra cui Trenitalia Cargo, Tx Logistik, Cemat, Serfer, Fs Logistica, Fs Terminali Italia, Fs Jit Italia, Logistik France Trenitalia, Sgt Società Gestione Terminali) con un fatturato nel 2015 di un miliardo di euro e con circa 5mila addetti. Il risultato netto relativo al 2015 registra una perdita di circa 10 milioni di euro al mese per un complessivo di 120 milioni di euro.

Ovviamente non c'è stata nessuna sorpresa da parte nostra nell'apprendere che l'unico segmento in perdita è rappresentato dalla divisione cargo di Trenitalia, i cui numeri ci erano già noti: il costo unitario per treno/km è di 15,7 euro senza calcolare il pedaggio rispetto a un benchmark nazionale di 11-12 euro a treno/km. Visti anche gli scarsi investimenti fatti negli ultimi anni, in cui il gruppo si è dedicato quasi unicamente all'alta velocità, vi è un'età media dei rotabili che è maggiore di 30 anni e una indisponibilità dei locomotori che arriva a superare il 40%.

L'analisi del mercato del trasporto merci terrestre all'interno dell'Unione europea mostra, dal lato della domanda, una grande crescita con un totale di 2.400 miliardi di tonnellate km/anno e una cifra d'affari di 400 miliardi di euro/anno. Nel nostro paese

l'88% dei servizi di trasporto merci per strada ha origine-destinazione nazionale mentre il 50% dei servizi di trasporto ferroviario ha origine-destinazione internazionale. Sul lato dell'offerta va detto che in Europa operano i più grandi player del mondo e nel trasporto su ferro le cinque grandi aziende detengono più del 50% del mercato e sono già presenti sui corridoi transalpini da e per l'Italia.

Il progetto presentato da Mazzoncini prevede che "attraverso un progressivo processo di ristrutturazione, coordinamento, controllo, specializzazione ed integrazione delle diverse società del Gruppo Fs oggi attive sul mercato delle merci e della logistica, si crei un Polo dedicato che consenta al Gruppo Fs di avere un ruolo di rilievo nel mercato europeo, ottenendo risultati che permettano al Polo stesso di autosostenersi sia economicamente che finanziariamente, di ammodernarsi e di svilupparsi progressivamente".

La strategia si fonda essenzialmente sulla capacità di diventare leader nel trasporto merci ferroviario transalpino da e per l'Italia, mantenendo l'attuale posizione nel nostro Paese. Ciò presuppone di focalizzarsi sui sette corridoi transalpini da e per l'Italia; su due corridoi nazionali e facendo perno sulla pianura padana, collegando i porti di Genova, La Spezia, Livorno e Trieste. Su questo punto è necessario che Fsi riveda la propria strategia perché non possono essere tagliate fuori intere zone della Penisola.

Il piano industriale prevede investimenti pari a 500 milioni di euro nel periodo 2016-2020, in particolare 150 milioni di euro per acquisto di nuove locomotive, 180 milioni di euro per esigenze di manutenzione straordinaria del parco esistente e 170 milioni di euro principalmente per dotazioni terminalistiche.

In ultimo l'Ad è sceso anche nel dettaglio del nuovo reticolo degli impianti e presidi degli equipaggi, per il quale il nuovo piano prevederebbe la riduzione di 20 impianti (quasi il 50%) e di quello dei presidi di terra con la riduzione di 45 impianti (circa il 42 %).

## I lavoratori

Sul versante della prestazione lavorativa non vi è nulla di nuovo all'orizzonte in quanto è stata ribadita la richiesta già fatta dal precedente Ad di aumentare le ore di condotta per agente (+13,4 % di Cagr nel periodo di piano) e di prevedere un modulo con agente polivalente fino a una quota del 67%. Sul personale di terra l'incremento dovrà essere dell'8% (+1,4% di Cagr), con una diminuzione del 23% del rapporto indiretti/totale del personale e un aumento del 32 % della produttività delle locomotive.

Nel merito abbiamo chiesto di avere un quadro chiaro dell'effettivo piano di sviluppo e della strategia complessiva del trasporto delle merci, perché, altrimenti, nel modo in cui è stata presentata ci siamo detti contrari, in quanto sarebbe un'operazione di mera riduzione di personale e di revisione della normativa di lavoro.

Abbiamo sottolineato, infatti, che il contratto di lavoro è scaduto da più di un anno e che va avviato il confronto per il suo rinnovo e, soprattutto, che i ferrovieri sono in attesa del premio di risultato relativo agli 2013 e 2014, in quanto hanno contribuito notevolmente all'andamento positivo dei conti del gruppo Fsi.



Sui due punti salienti del nuovo piano industriale, abbiamo affermato che valutiamo positivamente il progetto di Fsi di voler avere un ruolo centrale nel settore della mobilità sia su ferro che su gomma, come pure vediamo con favore l'idea di rilanciare l'attività nel campo della logistica e delle merci con tutto quello che ne consegue in termini di potenziamento dei collegamenti con i porti e del trasporto su ferro. Ma vogliamo condividere la strategia complessiva e, soprattutto, le reali prospettive di sviluppo anche in termini occupazionali per un effettivo rilancio del settore.

Nel corso dell'incontro, abbiamo evidenziato, altresì, la necessità di affrontare con urgenza la questione relativa agli appalti di pulizia e manutenzione, sia perché il settore sta vivendo una fase molto critica, sia perché a fronte delle modifiche intervenute in materia di ammortizzatori sociali occorrono tempestive iniziative per prevenire possibili tensioni.

In risposta alle osservazioni della parte sindacale, l'Ad si è impegnato a riconvocare a breve una nuova riunione per approfondire i punti emersi nel corso dell'incontro.



# Ntv, signori, si cambia?

*Vittoria della Fit-Cisl: è stato firmato un accordo che piace ai lavoratori e aiuta l'azienda a crescere. Lo spiega il Coordinatore nazionale Salvatore Pellecchia*

Le relazioni sindacali con Nuovo trasporto viaggiatori (Ntv), nei primi sette mesi del 2015, si sono svolte sulle "montagne russe". Dopo la decisione del nuovo Amministratore delegato di aprire le procedure di mobilità per 246 licenziamenti, si è celebrato il primo sciopero nazionale dell'azienda. Successivamente, per consentire il mantenimento dei livelli occupazionali e per salvaguardare il reddito dei lavoratori, si è sottoscritto l'accordo sul ricorso ai contratti di solidarietà mentre le cosiddette "questioni gestionali" (disponibilità in turno, riserva, formazione per la crescita professionale, sistema provvigionale, riconoscimento produttività eccetera), che stanno particolarmente a cuore alle lavoratrici e ai lavoratori, sono rimaste inevase.

Il 15 luglio 2015, con la definizione di un accordo non sottoscritto dalla Fit-Cisl, c'è stato un tentativo di risolvere tali criticità. Tentativo fallito e bocciato dall'87,5% dei lavoratori che hanno detto no all'accordo, in quanto i suoi contenuti non erano coerenti né con le loro esigenze né con le necessità aziendali. Dopo tale bocciatura Ntv, anziché convocare immediatamente le organizzazioni sindacali per correggere gli aspetti dell'accordo non coerenti, ha fatto la discutibile scelta di rinviare il confronto sine die favorendo il progressivo peggioramento del clima organizzativo, oltre che uno stato di disagio e demotivazione fra il personale.

Con la fine dell'anno, il 23 dicembre 2015, Ntv ha convocato le organizzazioni sindacali per il 21 gennaio 2016 per affrontare, e questa volta risolvere, le questioni rimaste appese.

## I principali contenuti dell'accordo del 21 gennaio 2016

A partire da gennaio 2016 il personale impiegato ai treni non subirà riduzioni dell'orario di lavoro settimanale per solidarietà e, a seguito dell'internalizzazione delle attività di "Protezione asset aziendali", si sono apportate integrazioni alla "Classificazione professionale" aggiungendo la figura professionale di "Addetto protezione asset".

Per rendere maggiormente efficaci le azioni previste dal piano industriale (incrementi di produzione, fatturato e produttività) sono state introdotte misure per incentivare vendite e fatturato e per

riconoscere la flessibilità e la maggior produttività del personale mobile.

### Sistema provvigionale per le stazioni

Si considera base di calcolo per il sistema provvigionale, a far data dal 1 febbraio 2016, la vendita di titoli di trasporto effettuati nelle stazioni su base trimestrale e viene riconosciuta mensilmente al personale di stazione di ogni distretto una provvigione base pari a € 30 riproporzionata in base al numero di giornate di impiego effettivo in stazione rispetto al monte di giornate complessivo programmato, come risultante dai sistemi aziendali.

Per ogni trimestre, in caso di raggiungimento dell'obiettivo individuato, al personale di stazione facente parte del distretto che ha raggiunto l'obiettivo verrà corrisposta una provvigione forfettaria pari a € 450, riproporzionata in base al numero di giornate di impiego effettivo in stazione rispetto al monte di giornate complessivo programmato e decurtata delle somme già previste a titolo di provvigione base.

Gli obiettivi individuati sono validi per l'anno 2016 e, entro dicembre di ogni anno, verranno aggiornati. Mensilmente Ntv illustrerà in appositi incontri con le Rsa di riferimento i dati relativi agli incassi del mese precedente. A giugno 2016 le parti si incontreranno per effettuare una verifica congiunta sugli obiettivi e sull'effettivo peso del canale di vendita stazioni sul totale delle vendite complessive.

A tutto il personale di stazione che ha lavorato in stazione almeno un anno nel periodo 2014-2015 e in forza alla data di firma dell'accordo, viene riconosciuta una somma forfettaria - una tantum - pari a 300 €.

### Provvigioni personale di bordo

A partire dal 1 febbraio 2016 ai Train Manager, Train Specialist, Hostess/Steward di bordo, che, svolgendo attività di controlleria a bordo dei treni, vendono titoli di viaggio e servizi accessori a pagamento, viene riconosciuta una percentuale individuale pari al 10% di quanto effettivamente incassato.

Al Train Manager e al Train Specialist che abbiano elevato a bordo treno sanzioni nei confronti dei viaggiatori sprovvisti di un titolo di viaggio, verrà riconosciuto il 10% dell'importo effettivamente incassato da Ntv.

### **Indennità di permanenza a bordo treno per Pdm, Tm e Ts**

A partire dal 1 febbraio 2016, al Personale di Macchina, Train Manager, Train Specialist e Hostess/Steward in aggiunta alle indennità previste dal contratto collettivo di lavoro di Ntv verrà riconosciuta l'indennità di permanenza a bordo treno: per il Personale di Macchina essa è pari a € 3,50 per ogni ora di permanenza a bordo successiva alla terza; per Train Manager e Train Specialist è pari a € 1,50 per ogni ora di permanenza a bordo successiva alla quarta.

### **Indennità hostess/steward**

Sui servizi commerciali previsti in programmazione con due Hostess/Steward, laddove in operativo ne sia presente uno solo, allo stesso verrà corrisposta un'indennità aggiuntiva di assenza dalla residenza giornaliera pari a € 8,50.

L'azienda fornirà a ogni cambio orario (o in caso di variazione del turno) la programmazione dei servizi previsti con due Hostess/Steward.

### **Indennità di variazione turno per il personale di bordo**

In caso di richiesta di variazione della fascia oraria di un turno di lavoro, prima dell'inizio del turno stesso, il personale interessato avrà la facoltà di rifiutare tale variazione. In caso di accettazione e per variazioni maggiori di un'ora, sarà riconosciuta la seguente indennità di assenza dal distretto di assegnazione aggiuntiva pari a 7,00 € a Pdm, Tm e Ts e pari a 4,00 € a Hostess/Steward.

### **Introduzione Turno disponibile per il Personale di Macchina, Train Manager e Train Specialist**

Al fine di individuare strumenti di flessibilità idonei a contemperare le esigenze produttive e i tempi di vita e lavoro, a partire dal 1 aprile 2016 si istituisce, nel rispetto della normativa prevista dal ccl Ntv, all'interno dei turni di lavoro del Personale di Macchina, Train Manager e Train Specialist, la procedura gestionale del Turno disponibile (TD). A seconda delle esigenze le giornate di TD (massimo 4 al mese elevabili a 6 a seguito di accordo con le Rsa/Rsu) potranno dar luogo a: Assegnazione Turno di Lavoro; Assegnazione Turno di Riserva; Assegnazione di Mancato Impiego. L'assegnazione del turno dovrà essere comunicata entro il termine dell'ultimo "Turno di Lavoro o Riserva" precedente alla giornata di TD. Qualora la comunicazione avvenga oltre i limiti descritti, l'assegnazione, se accettata diventa "Assegnazione Tardiva". In caso di assegnazione di un Turno di Lavoro o Riserva, al

personale viene corrisposta un'indennità pari a 12 € giornaliera oppure pari a 25 € giornaliera in caso di "Assegnazione Tardiva".

### **Utilizzazione della riserva**

In aggiunta a quanto contrattualmente previsto, nei soli casi non prevedibili e non altrimenti gestibili con i normali strumenti di gestione operativa, qualora un Turno di Riserva durante lo svolgimento diventasse un Turno di Lavoro con Rfd (Riposo fuori distretto), al personale interessato sarà riconosciuta la seguente indennità di assenza dal distretto di assegnazione aggiuntiva per ciascuna giornata di utilizzazione pari a 6,50 € per Hostess/Steward e pari a 13 per il restante personale.

Il numero massimo di Turni di Riserva che durante lo svolgimento possono diventare un Turno di Lavoro con Rfd è pari a due per risorsa al mese sulle giornate appositamente individuate sul turno.

L'accordo del 21 gennaio 2016 prevede l'impegno dell'azienda a comunicare il numero domande di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale accoglibili rispetto alle 30 giacenti e a valutare, eventuali richieste di aspettativa, una volta accolte tutte le predette richieste, in base all'eventuale disponibilità residua.

Viene inoltre sanata una questione che aveva creato un notevole malcontento fra i Train Specialist, in quanto per le immissioni in funzioni superiore a Train Manager si utilizzeranno i criteri di anzianità contrattualmente previsti e non i discutibili criteri utilizzati fino alla data dell'accordo.

Per quanto attiene alle Rsu/RIs, entro il mese di febbraio 2016 si procederà all'adeguamento dell'accordo esistente alla nuova struttura organizzativa e, se del caso, al testo unico sulla Rappresentanza e alla definizione della data per le elezioni.

### **Le prospettive**

Se si considerano le premesse dell'accordo: «Le Parti, nella consapevolezza dell'importanza del ruolo delle relazioni del lavoro, si danno reciprocamente atto di voler proseguire nello sviluppo di un sistema di relazioni sindacali fondato sul reciproco riconoscimento dei ruoli e sul rispetto delle distinte prerogative e caratterizzato da sistematicità di rapporti sugli specifici temi previsti dal Contratto collettivo di lavoro Ntv» e i relativi contenuti, si può affermare senza incorrere in facili trionfalismi che, rispetto a quanto avvenuto nell'anno precedente, il 2016 è iniziato sotto i migliori auspici. Se siamo di fronte a un reale cambiamento delle modalità di gestire le relazioni del lavoro lo vedremo nei prossimi mesi.

Il 21 gennaio si è fatto un significativo passo in avanti. Ora occorre lavorare per migliorare il clima organizzativo.

# Il gruppo Fs sta sottovalutando il problema pulizie

*Il malessere dei lavoratori è destinato ad aumentare se non si agisce prontamente per ripristinare i loro diritti. L'analisi di Salvatore Pellecchia, Coordinatore nazionale Fit*

Nel primo incontro ufficiale con le organizzazioni sindacali, che si è svolto il 4 febbraio 2016, il nuovo amministratore delegato del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane ha illustrato le linee di indirizzo del nuovo piano d'impresa. Sostanzialmente il gruppo punterà ad avere un ruolo più incisivo nel trasporto pubblico locale attraverso una maggiore integrazione ferro-gomma e al risanamento della Divisione Cargo attraverso la costituzione di un polo unico per la logistica che dovrebbe determinare un esubero di personale pari a circa mille unità oltre che l'aumento delle ore di guida del macchinista.

Nessun accenno alla questione degli appalti di pulizia e degli altri appalti di servizi: accompagnamento notte e ristorazione.

Da qui la richiesta del Segretario generale della Fit-Cisl di conoscere le linee di sviluppo della società; la visione complessiva del gruppo e di affrontare, con urgenza, la questione relativa agli appalti di pulizia e manutenzione, sia perché il settore sta vivendo una fase molto critica, sia perché a fronte delle modifiche intervenute in materia di ammortizzatori sociali occorrono tempestive iniziative per prevenire possibili tensioni.

In risposta alle osservazioni della parte sindacale, l'Ad si è impegnato a riconvocare a breve una nuova riunione per approfondire i punti emersi nel corso dell'incontro.

I servizi di pulizia delle stazioni e dei convogli della flotta Trenitalia sono svolti da imprese selezionate mediante procedure di gara europee con contratti specializzati per area geografica e per tipologia di servizio (Alta Velocità, media e lunga percorrenza, regionale). La pulizia a bordo treno segue un programma di interventi effettuati, per ciascuna categoria di treni, nell'impianto di riferimento e con appositi interventi in corso di viaggio. Sui treni a lunga percorrenza, in fermate appositamente individuate, viene effettuata una pulizia aggiuntiva tesa a garantire il rispetto degli standard di qualità del servizio.

Secondo dati ufficiali forniti da Trenitalia nel 2014 «il 98% dei controlli effettuati sulle carrozze dei treni a media e lunga percor-

renza è risultato rispondente agli standard previsti, per le carrozze dei treni regionali il dato relativo alla qualità media erogata è del 83,40%». Ciò significa che, nonostante tutte le restrizioni economiche praticate dagli appaltatori per aggiudicarsi le gare, il contributo dei lavoratori del settore, anche in considerazione dell'elevato ricorso agli ammortizzatori sociali, è notevole.

Negli ultimi anni il lavoro di pulizia è aumentato notevolmente perché: sono cresciute le aspettative della clientela che esige che stazioni e treni abbiano decoro e livello di pulizie adeguato; è aumentato il numero di treni messi in circolazione; su gran parte dei treni di media e lunga percorrenza è stata istituita la figura del cosiddetto "pulitore viaggiante", un operatore dedicato alla verifica e al mantenimento della pulizia sul treno in tutte le fasi del viaggio e che provvede anche ai rifornimenti di accessori e al costante mantenimento in efficienza dei servizi igienici.

Nel sistema degli appalti ferroviari del gruppo Fsi (Trenitalia, Rfi, Ferservizi, Grandi Stazioni, Centostazioni e via elencando) operano circa 10mila addetti coperti da clausola contrattuale/sociale e circa 800/1.000 addetti per i quali non è prevista alcuna clausola.

Nel corso del 2015 diverse centinaia di lavoratori, pur avendo effettuato regolarmente le loro prestazioni, non hanno percepito lo stipendio o, nella migliore delle ipotesi, hanno percepito solo una quota parte delle spettanze dovute. Numerosi sono stati i "cambi di appalto" e i "subentri" e numerosi sono stati i casi in cui, pur in presenza di una consistenza di personale adeguata a svolgere le attività previste, le imprese appaltatrici hanno richiesto la sottoscrizione di accordi per ricorrere ad ammortizzatori sociali pena la messa in atto di procedure per licenziamenti collettivi.

Gli appaltatori hanno indicato, a giustificazione del loro atteggiamento, il fatto che le gare vengono bandite (dalle società facenti capo al gruppo Fsi) con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa. Per Trenitalia, ad esempio, si sono avuti ribassi



di oltre il 20% per le pulizie del materiale rotabile e, sempre secondo le imprese appaltatrici, si è arrivati a oltre il 50% di ribasso per le attività di Officina. Per le gare gestite da Ferservizi, il punteggio previsto per il prezzo è del 70% dei punti complessivi attribuibili e in alcune gare il ribasso è andato intorno al 30%.

Se si considera che per effettuare le pulizie c'è bisogno prevalentemente di "olio di gomito", si comprende che con tali sconti non si può coprire nemmeno il mero costo del personale.

E come se ciò non bastasse, le società del gruppo Fsi continuano a ridurre, di gara in gara, i volumi di attività senza fornire – come previsto dal vigente protocollo che regola le relazioni industriali – la prevista informativa alle organizzazioni sindacali e senza dare la possibilità a chi rappresenta il lavoro di poter tutelare i diritti e gli interessi legittimi delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

Attualmente una percentuale pari all'80% del personale degli appalti è costretta a convivere con gli ammortizzatori sociali, prevalentemente contratti di solidarietà, che comportano, per alcuni lavoratori, una riduzione dell'orario di lavoro pari al 70%.

Inoltre diverse imprese a cui sono affidate le pulizie della flotta Alta Velocità applicano parzialmente il contratto collettivo nazionale della Mobilità-Attività ferroviarie e non riconoscono, come nel caso dei pulitori viaggianti, parte della prestazione che, pertanto, non viene retribuita. Alcuni fornitori storici del gruppo Fsi, prendendo atto delle forti riduzioni del valore economico degli appalti, stanno cominciando ad abbandonare e vengono sostituiti da altri soggetti che non hanno sottoscritto per adesione il ccnl della Mobilità e pertanto sono anche refrattari a intrattenere corretti rapporti di relazioni sindacali.

Con le riforme varate negli ultimi tempi il ricorso agli ammortizzatori sociali diventerà sempre più problematico e, al tempo stesso, la quantità di risorse economiche comincerà a scarseggiare. In tali circostanze – non remote - in assenza di un efficace sistema di outplacement (il servizio che si dovrebbe occupare, a seguito dell'uscita delle persone da un'azienda, della loro ricollocazione nel mondo del lavoro) si può ipotizzare, nel breve-



medio termine, l'insorgenza di tensioni e conflitti sociali nell'ambito di tutte le società del gruppo Fsi.

Per queste ragioni è indispensabile, in applicazione delle norme contrattuali vigenti, un confronto con il gruppo stesso per una informativa/ricognizione del volume di appalti esistente e relative proiezioni. In sede di tale confronto si dovranno creare le condizioni per procedere: a un censimento del personale operante negli appalti delle società del gruppo; alla definizione delle tabelle del Costo del Lavoro (come avviene in tutti gli altri settori), in quanto le gare attualmente fanno riferimento genericamente al ccnl Mobilità ma non prevedono la rivalutazione dei costi; alla stesura di un accordo che stabilisca che, in caso di nuovi appalti, si attinga, prioritariamente, dal bacino censito.

Se il buongiorno si vede dal mattino, si comprende che il nuovo amministratore delegato non si è ancora occupato di appalti in quanto, evidentemente, nessuno lo ha informato su cosa sta covando sotto le ceneri del sistema degli appalti di pulizia del gruppo Fsi.

*Salvatore Pellecchia*

# La riorganizzazione di Rfi è da correggere

Si è riaperto il confronto con Rete ferroviaria italiana, richiesto dai sindacati dopo che la società ha comunicato, alla vigilia di Natale, di rendere vigente nella Direzione territoriale Produzione Bologna un modello organizzativo non concordato, ha inviato una nota contenente delle correzioni all'accordo nazionale dell'8 luglio 2015 e ha emanato alcune Disposizioni organizzative (DO) il 29 dicembre 2015 che vanno a delineare il nuovo contesto di riferimento per quanto riguarda l'articolazione, a livello territoriale, della Direzione Produzione.

Riteniamo opportuno fare chiarezza. Sulla questione che ha interessato la Dtp di Bologna, dobbiamo rimarcare il fatto che questo modo di procedere, del tutto fuori luogo e da ricondurre velocemente all'interno delle procedure previste, nasce anche da difficoltà relazionali che avevamo da tempo segnalato. D'altra parte il voler da parte societaria, restringere sempre di più l'ambito di confronto non poteva che avere questi effetti: una dirigenza territoriale non avvezza alle fatiche della contrattazione ha pensato di prendere scorciatoie, che non sempre fanno risparmiare tempo ed energie.

Nell'incontro tenutosi il 19 gennaio scorso abbiamo ribadito l'urgenza di riavviare il confronto territoriale e completare il percorso relazionale previsto nell'accordo nazionale dell'8 luglio 2015.

Sulla questione delle correzioni apportate al verbale di luglio 2015, vi è da constatare il fatto che le stesse correzioni non sono esaustive e, come Fit-Cisl, riteniamo che anche gli Specialisti dell'Unità Manutentiva Telecomunicazioni (Tlc), sono da considerare come Responsabili Linea Operativa (Rlo), alla stessa stregua di altre figure, come ad esempio lo Specialista Sistema Comando e Controllo-Multistazione (Sc-M).

Invece per quanto riguarda le DO 36 e 37, nel corso dell'incontro abbiamo evidenziato alcuni elementi riportati sommariamente di seguito. La DO 36 è l'articolato che sostituirà la CO 190, premesso che Rfi ha ritenuto opportuno evitare alcun momento di "contaminazione"; il risultato è che la disposizione è strutturalmente differente dalla vigente e tra le questioni da chiarire vi è il fatto che nella CO 190 si individuano tutte le figure previste e relativi compiti e responsabilità. Nella DO 36 invece si delineano i compiti delle strutture e non tutte le figure previste dalla nuova

organizzazione vengono riportate. Ciò, in mancanza di ulteriori passaggi procedurali, può voler dire che tutti i componenti della struttura in esame ne condividono i compiti.

Se da un punto di vista procedurale capiamo la ratio che ha portato alla predisposizione della DO 36, da un punto di vista funzionale si consegna al personale interessato un quadro non ben definito. Sarà comunque indispensabile un'iniezione massiccia di formazione al ruolo e diretta in particolar modo alle figure di CT presenti nei Nuclei manutentivi, ai Responsabili delle UM ed agli Specialisti. Il passaggio a una nuova organizzazione comporta una rivisitazione anche da un punto di vista del modello relativo alla sicurezza, che deve trovare compiutezza entro il prossimo 1 marzo.

La citata riunione è stata l'occasione per evidenziare le criticità presenti nella DO 37, pluralità di interim gestionali e così via, ma anche per richiedere lo stato dell'arte per quanto riguarda i nuovi inquadramenti del personale che svolge attività di Direzione Lavori/Coordinamento per l'Esecuzione dei Lavori e il personale in possesso delle specifiche patenti atte alla conduzione dei veicoli ferroviari di proprietà di Rfi. La società ha comunicato che a breve il personale interessato sarà regolarizzato. Ricordiamo che per quanto riguarda DL/Cel la decorrenza è l'8 luglio 2015 e per il personale patentato dal 1 gennaio 2016. Inoltre per quanto riguarda gli interim saranno celermente superati, interim che come Fit-Cisl riteniamo deleteri in vista dell'avvio di un nuovo modello organizzativo, come è anomalo non aver ancora avviato, in alcuni territori, le procedure per la copertura dei posti da CT e poi da livello C.

Sostanzialmente l'incontro è stato l'occasione per fare una ricognizione delle tematiche afferenti all'accordo dell'8 di luglio e su cui proseguire il confronto nel mese di febbraio che si svilupperà su altri temi come la sicurezza, la Diagnostica mobile, le Officine e Terminali e Servizi, oltre alla Circolazione.

Come Fit-Cisl abbiamo incalzato e chiesto una accelerazione alla società sul tema delle assunzioni - da luglio 2015 ne sono state concretizzate 150 delle 500 previste - e sulla risoluzione delle forti criticità nell'utilizzo dei ticket del nuovo fornitore.

# Il sindacato attende risposte dalla Dplh sulla Manutenzione Rotabili

Per molto tempo abbiamo dovuto sollecitare un incontro con la Divisione Passeggeri Long Haul (Dplh) per fare il punto della riorganizzazione in atto nei quattro diversi prodotti in cui è suddivisa.

In particolare, nell'ambito della Manutenzione rotabili era indispensabile effettuare una verifica delle ricadute sulle officine di propria competenza determinate dai mutamenti che dal mese di giugno del 2015 stanno interessando la flotta e il suo diverso impiego, conseguenti alla progressiva entrata in servizio dei nuovi treni Etr 1000.

Prima il cambio alla guida del gruppo e, a seguire, quello dell'Amministratore delegato di Trenitalia hanno di fatto ritardato l'occasione per effettuare un primo incontro che dopo tante insistenze si è tenuto di recente.

Parziale e insoddisfacente è il quadro emerso dal confronto con il Capo della Divisione, in quanto l'approfondimento si è potuto effettuare sulle realizzazioni di breve periodo, essendo gli sviluppi dell'intero progetto soggetti all'approvazione del nuovo vertice aziendale.

I dati presentati hanno evidenziato una fase iniziale in cui con l'arrivo dei primi nuovi treni è stata aumentata la produzione del prodotto Frecciarossa che ha esteso la sua presenza utilizzando i più datati Etr 500 anche su tratte al di fuori dell'alta velocità arrivando a Venezia e a Bari. Dalla fine del mese di gennaio, con la maggiore disponibilità di mezzi derivante da successive consegne di altri nuovi mezzi, prosegue l'ampliamento del prodotto di punta di Trenitalia andando però a sostituire servizi effettuati con materiali Frecciabianca sulla trasversale padana nella tratta Milano-Venezia. Le sostituzioni proseguiranno nel corso dell'anno in 10 step per completarsi con il cambio orario del prossimo dicembre.

Variazioni interessano anche Frecciargento che, oltre a effettuare i servizi con gli Etr 460 sulla dorsale tirrenica, subentrando a Frecciabianca nella tratta Roma-Genova, con la flotta degli Etr 610 sulla rotta Italia-Svizzera sostituisce i collegamenti effettuati con i materiali del servizio universale.

Notizie più rassicuranti ci sono per quest'ultimo prodotto, avendo il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti manifestato la vo-

lontà di confermare per il 2016 l'attuale produzione e di voler affidare il servizio fino al 2021 a Trenitalia stipulando un nuovo contratto.

In merito alla manutenzione sono stati riferiti gli spostamenti di attività attuati tra i vari impianti per fronteggiare le variazioni dei servizi intervenute, in particolare in ambito Frecciabianca, precisando che sono suscettibili di modifiche in base alle decisioni che saranno assunte con il piano d'impresa sul modello di offerta da proporre nel prossimo futuro.

Per quanto riguarda la quantità della produzione manutentiva da realizzare, non sono previste riduzioni rispetto a quella attualmente effettuata, in quanto le minori necessità conseguenti all'introduzione di nuovo materiale saranno compensate dalle maggiori lavorazioni derivanti dall'aumento complessivo dei servizi.

Attendiamo che i fatti confermino quanto ci è stato dichiarato. Saremmo meno preoccupati se ci fossero state prospettate le iniziative, tanto invocate da parte sindacale, di internalizzazione di quote di lavorazioni di quella enorme quantità, pari a circa 60% dell'intera produzione, che oggi è affidata a operatori esterni. Quantità destinata ad aumentare visto che con il completamento della fornitura dei 50 nuovi Etr 1000 è prevista la dismissione di ben 28 vecchi convogli utilizzati dal servizio universale.

Come noto, per contratto, alla manutenzione dei nuovi treni come agli Etr 500 provvede il fornitore, mentre ai ferrovieri delle officine di Milano e Napoli è affidata una minima, pur se di importante valore, percentuale di interventi. Non riesce quindi facile prevedere quale possa essere l'aumento di servizi che riesca a far aumentare l'esigenza manutentiva per compensare la capacità produttiva dei nostri manutentori a cui il rinnovamento della flotta va togliendo attività.

Sarà la ricerca di soluzioni adeguate per dare certezze occupazionali agli operatori degli impianti interessati da questo processo il tema che nelle prossime settimane ci terrà impegnati. All'azienda diciamo che non sono le internalizzazioni di attività a basso contenuto professionale, che in questi giorni si stanno operando, la risposta che il sindacato attende. C'è molto e di più interessante da aggredire.



## Trasporto aereo

# Un contratto nazionale per dare più tutele ai lavoratori

*Il ccnl è ormai completo e può aiutare a rilanciare un settore strategico. L'analisi di Emiliano Fiorentino, Segretario nazionale Fit*

Il lungo percorso avviato il 2 agosto 2013 per la costruzione del contratto collettivo nazionale del Trasporto aereo è giunto ormai al termine con la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo siglata l'11 dicembre 2014 per l'ultima sezione, quella degli Handlers, e con la validazione dello stesso passata per il referendum svoltosi il 26, 27 e 28 gennaio scorso si è definitivamente concluso.

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

Il trasporto aereo ha sempre visto solamente la presenza di contratti specifici e di singole imprese, un settore non regolato che ha affrontato la più grave crisi mai vista, lasciando dietro a sé fallimenti con successive perdite di occupazione.

La realizzazione del ccnl è solo il primo obiettivo di un percorso che deve necessariamente proseguire rivendicando una riforma del settore, che argini una concorrenza selvaggia e senza regole che durante questi anni ha provocato solo tanti danni.

Il sindacato confederale tutto può ritenersi soddisfatto del risultato raggiunto. Tanti erano gli scettici, anche tra gli addetti ai lavori; noi come Fit-Cisl abbiamo sempre sostenuto che, nonostante le molteplici difficoltà, non era possibile continuare ad affrontare ogni singola azienda per discutere del proprio contratto.

Durante questi due anni di trattativa ci siamo fatti carico anche di chi, probabilmente per interessi diversi, proponeva di abbandonare il virtuoso percorso e ripiegare in qualcosa di posticcio che poco aveva a che fare con un ccnl; la determinazione della

nostra organizzazione sindacale, impegnata a tutti i livelli, a partire dal Segretario generale per finire con i delegati nei territori, non ha mai mostrato un solo momento di indecisione, ma solo determinazione nel raggiungere il traguardo.



La sottoscrizione della sezione degli Handlers corona questo percorso nel migliore dei modi. Le circa 360 autorizzazioni ad operare negli aeroporti nei servizi di handling, la deregolamentazione contrattuale in atto in diverse realtà territoriali, la presenza di cooperative che non applicano il ccnl di riferimento, la mancanza di accordi di sito sull'applicazione della clausola sociale e tante altre discrasie portano i lavoratori di queste aziende ad essere i fanalini di coda di un già difficile settore.



Con la fine del 2015 è arrivata anche, da parte di Enac, l'assegnazione delle licenze per gli operatori di Handling sullo scalo di Roma Fiumicino, riducendole da sette a tre: questo porterà inevitabilmente un riassetto da parte delle società aggiudicatrici, con potenziali nuovi clienti da servire.

Lo sviluppo di tre aziende porterà inevitabilmente al ridimensionamento di quelle che non sono rientrate tra le aggiudicatrici: anche per questo abbiamo dotato il ccnl di una clausola sociale più completa ed esigibile, per evitare di dover gestire passaggi importanti di personale senza delle tutele e per garantire l'occupazione in primis e una dignità lavorativa poi. Perciò è stata inserita all'interno della clausola anche la non applicazione del cosiddetto decreto Job Act sulle tutele crescenti.

Si è deciso di partire dallo scalo più importante per poi proseguire rimettendo al bando di gara le licenze in tutti gli aeroporti italiani.

Adesso che ci sono le regole non è terminato il percorso, tutt'altro: ora bisogna procedere in una sola direzione e con un solo obiettivo, far rispettare a tutti quanto sottoscritto facendo applicare il contratto collettivo nazionale a tutte le aziende che operano nel settore (circa 200).

Dicevamo che la stesura di un contratto così complesso, che racchiude tutte queste specificità, è fondamentale per combattere tutte le storture che la deregolamentazione ha portato. Ciò è dimostrato anche dalla sezione vettori, firmata nel luglio 2014, che consente di contrastare o per lo meno arginare il prepotente avvento delle compagnie low cost nel mercato europeo e nazionale. Esse operano ormai a pieno titolo tra gli scali italiani e in molte, come EasyJet rispettano le regole e dialogano con le rappresen-



tanze sindacali. Altre invece, una su tutte Ryanair, poco si preoccupano di rispettare le regole a tutela dei propri dipendenti, anzi cercano di trarre guadagno dallo sfruttamento dei lavoratori e dai fondi pubblici regionali assegnati senza gara.

Ora però, a fronte della continua battaglia intrapresa dal sindacato, in primis dalla Fit-Cisl, che è ricorsa anche alle vie legali per difendere i diritti dei lavoratori di questa compagnia aerea, sembra che molte regioni si siano finalmente decise a non concedere più con molta facilità fondi nascosti dietro le più svariate forme, ma a metterli a gara, come tra l'altro prevede l'Unione europea.

Un altro grande passo importante è stato fatto con l'inserimento all'interno del ccnl della sezione Assocontrol, l'associazione datoriale di assistenza al volo.

Avere un contratto di riferimento in un settore in cui una delle più importanti società italiane, l'Enav, è prossima alla privatizzazione è un elemento di tutela per i lavoratori qualunque sia lo scenario che nascerà dopo la liberalizzazione del mercato.

Siamo quindi sempre più convinti della bontà del lavoro svolto, nonostante le tante difficoltà incontrate lungo il percorso e per questo ringraziamo tutti i nostri dirigenti sindacali, i delegati e gli iscritti per aver creduto fortemente in quello che si stava facendo e aver contribuito a realizzarlo.

Un caro saluto a tutti.



*Autostrade, trafori e servizi*

## Il caso Strada dei Parchi

*Marino Masucci, Coordinatore nazionale Fit, spiega una vicenda emblematica dei problemi e delle storture di un intero settore*



### Cronistoria: la lunga strada verso la privatizzazione

L'entrata in esercizio delle autostrade A24 e A25 avvenne nel 1969 con l'apertura delle tratte Roma G.R.A.-Tivoli-Castel Madama e L'Aquila-Avezzano, successivamente ampliate e collegate fino ad ottenere l'attuale configurazione nel 1993 con l'apertura del secondo fornace della galleria Gran Sasso.

Il progetto originario, con la realizzazione del tratto Teramo-Alba Adriatica, prevedeva il congiungimento con l'autostrada Adriatica A14, oltre che a Pescara, anche ad Alba Adriatica, ma quest'unione non fu poi realizzata.

Successivamente, in seguito alla crisi economica del Paese che aveva comportato lo squilibrio del piano finanziario della società concessionaria, su richiesta della medesima, in mancanza di provvedimenti di riequilibrio, fu dichiarata la decadenza della S.A.R.A. spa dalla costruzione ed esercizio delle autostrade A24-A25 con il subentro dell'Anas in tutti i rapporti obbligatori, fatta eccezione di quelli concernenti il personale dipendente.

Secondo quanto stabilito dalla legge 106 del 06/04/1977 sulla decadenza della concessione, l'Anas proseguì, nella gestione e costruzione di dette autostrade mediante l'uso di fondi pubblici stanziati con apposite norme, mentre i legali rappresentanti della società S.A.R.A. assunsero le funzioni di custodi delle stesse autostrade, provvedendo all'esercizio delle medesime con obbligo

di rendicontazione all'Anas.

La S.A.R.A., originariamente partecipata per la maggioranza da enti pubblici territoriali e finanziari laziali e abruzzesi e in seguito per la maggior parte da capitale privato, ha cambiato denomina-





zione in Autostrada dei Parchi spa nel giugno 2000 e ha portato avanti la gestione per conto Anas fino al 31/12/2002.

Nel 2001, a seguito di gara europea, la concessione dell'autostrada venne affidata al gruppo imprenditoriale che presentò l'offerta migliore, gruppo Benetton, che è già proprietario di Autostrade per l'Italia, e dal gruppo Toto per 1450 miliardi di lire (720 milioni di euro) da versare nei 28 anni di concessione.

Il vulnus accadde proprio allora: la società ottenne di versare ad Anas una rata annuale di circa 55 milioni di euro a titolo di corrispettivo della vendita di concessione, relativo al prezzo da essa offerto in sede di gara. In pratica Toto (Benetton ha ceduto le sue quote nel 2011 per 89 milioni di euro) all'epoca non aveva 1.450 miliardi di lire, per cui sta pagando da allora a rate annuali con i soldi che nel frattempo sta incassando, cioè con quelli degli utenti.

Questi soldi vengono incassati in forza di un contratto e una convenzione nella quale già nel 2001 sono stati stabiliti gli incrementi tariffari. Questo significa che chi protesta oggi per i pedaggi cari non conosce o fa finta di non conoscere di chi siano in realtà le responsabilità. Un investimento molto conveniente e per certi versi a rischio zero che avrebbe potuto aprire le porte della gestione a chiunque anche senza una forte dotazione finanziaria alle spalle.

La cifra in questione rappresenta circa un terzo dei ricavi e quindi si può immaginare che l'equilibrio economico finanziario dell'azienda sia difficilmente sostenibile. Tutto l'impegno dell'attuale Management è incentrato sul raggiungere tre obiettivi: in primis il massimo aumento delle tariffe, definite all'interno di uno schema di convenzione che più volte abbiamo richiesto al Ministero, e in particolare alla Struttura di Vigilanza sulle Concessioni autostradali (Svca), ma abbiamo avuto risposte evasive. In secundis il massimo del contenimento dei costi del personale mettendo a rischio l'occupazione. Terzo obiettivo è la possibilità, tramite lobby istituzionale, di rivedere la durata della concessione, come tra l'altro già avvenuto con il comma 183, dell'art. 1 della legge 228 del 24/12/2012 (Finanziaria 2013) che recita: "[...]prevede la rinegoziazione della concessione tra lo Stato e la società concessionaria delle autostrade A24 e A25, al fine di evitare un incremento delle tariffe insostenibile per l'utenza[...]". Nota bene: la stampa la definì la norma pro Toto.

### Cosa dice il comma 183

*«In considerazione della classificazione delle autostrade A24 e A25 quali opere strategiche per le finalità di protezione civile per effetto del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 21 ottobre 2003, e successive modificazioni, e della conseguente esigenza di procedere all'adeguamento delle stesse alla normativa vigente per l'adeguamento sismico e la messa in sicurezza dei via-*

*dotti sulla base dei contenuti delle OPCM n. 3274 del 2003 n. 3316 del 2003 e successive modificazioni, per l'adeguamento degli impianti di sicurezza in galleria a norma del decreto legislativo 5 ottobre 2006, n. 264, e successive modificazioni, per l'adeguamento alla normativa in materia di impatto ambientale e per lavori di manutenzione straordinaria delle dette autostrade, nonché per la realizzazione di tutte le opere necessarie in conseguenza del sisma del 2009, ove i maggiori oneri per gli investimenti per la realizzazione dei citati interventi siano di entità tale da non permettere il permanere e/o il raggiungimento delle condizioni di equilibrio del piano economico finanziario di concessione nel periodo di durata della concessione stessa, il Governo, fatta salva la preventiva verifica presso la Commissione europea della compatibilità comunitaria, rinegozia con la società concessionaria le condizioni della concessione anche al fine di evitare un incremento delle tariffe non sostenibile per l'utenza».*

### Le questioni afferenti l'occupazione

Sin dall'estate del 2014 la società Strada dei Parchi ha presentato alle organizzazioni sindacali nazionali un pesante piano di ristrutturazione aziendale che prevedeva il non presidio di almeno otto caselli autostradali e, di conseguenza, decine di esuberanti tra il personale.

Il 2 luglio 2014 il responsabile della Svca del Ministero dei Trasporti emanava una circolare in cui si disponeva di garantire la presenza fisica di personale per l'intero arco delle 24 ore in ogni stazione (barriera/casello) e, laddove non necessaria alla singola porta, comunque la garanzia come presidio fisico al fine di intervenire in caso di necessità per l'utenza in aggiunta ai sistemi preposti di assistenza da remoto.

La società Strada dei Parchi, insieme ad altre tre concessionarie, ha adito il Tar del Lazio contro il provvedimento della struttura ministeriale. Attendiamo ancora la sentenza.

Il 1 ottobre 2015 Strada dei Parchi ha comunicato ufficialmente alle rappresentanze sindacali aziendali la decisione di trasferire le unità organizzative settore contratti e acquisti; settore legale; direzione del personale e organizzazione; direzione tecnica e amministrativa, finanza e controllo da Roma al Comune di Chieti. Le persone coinvolte sono 75 su un totale di 130 della Direzione di Roma.

Nel mese di febbraio sono previsti una serie d'incontri sindacali a livello nazionale all'interno dei quali l'azienda presenterà, molto probabilmente, la prospettiva di pesanti tagli di personale.

Il Sindacato reagirà con tutti i mezzi a disposizione e riporterà la questione occupazionale della Strada dei Parchi in tutte le sedi istituzionali.

## Società partecipate

# Riforma Madia: che fine fanno le società di tpl?

*Il Segretario nazionale Antonio Piras affronta il tema portando il punto di vista della Fit-Cisl*

Uno dei pochi temi, su cui i diversi governi degli ultimi anni si sono impegnati, almeno nei propositi, è la questione relativa alle società partecipate. Infatti, nonostante sia diffusa l'opinione che le partecipate locali, troppo numerose, piccole e inefficienti, debbano essere totalmente riformate, in realtà gli interventi sono stati a oggi fortuiti se non accidentali.

Ma di cosa parliamo? Della ridefinizione della disciplina delle società, per azioni o a responsabilità limitata, caratterizzate dalla partecipazione delle amministrazioni pubbliche e, tra queste, anche delle società partecipate per i servizi pubblici locali, che richiamano l'interesse del sindacato in particolare - ma non solo - per i riflessi che la nuova disciplina potrà avere relativamente ai livelli occupazionali.

Il Governo attualmente in carica mette in atto un piano di intervento che si colloca tra le deleghe in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, meglio conosciuta come legge Madia di Riforma della P.A.

Il 20 gennaio scorso il Consiglio dei Ministri ha approvato, in via preliminare, i primi decreti attuativi relativi all'esercizio delle deleghe, tra cui due inerenti le società partecipate e i servizi pubblici locali. L'intervento ha avuto inizio con l'elaborazione del rapporto Cottarelli, Commissario per la Revisione della Spesa, secondo cui la soluzione sarebbe la riduzione del numero delle partecipate da 8mila a mille in un triennio, favorendo l'aggregazione e lo sfruttamento di economie di scala, migliorandone l'efficienza, con benefici per la finanza pubblica e per la qualità dei servizi offerti.

Il primo dei decreti incide sulla riorganizzazione funzionale delle società partecipate pubbliche al fine di ridurre il numero e il costo. Oggetto degli interventi saranno quelle aziende che producono servizi di interesse generale o progettano e realizzano opere pubbliche, strumentali all'ente di riferimento - delle quali solo due terzi hanno bilanci in pareggio o in utile - escludendo le società quotate in borsa, Enav e Ferrovie dello Stato Italiane, che potrebbero essere interessate da processi di privatizzazione.

In sintesi i provvedimenti prevedono la riduzione delle società "inutili", che per oltre tre anni consecutivi non hanno depositato bilanci o compiuto atti di gestione, nonché le società inattive, le

micro e quelle che non producono servizi indispensabili alla collettività. La riduzione riguarderà anche il numero degli amministratori e i loro compensi. Saranno fissate le condizioni per poter costituire nuove società. Infatti, sarà necessario un atto deliberativo corredato da relazione tecnica, prevedendo un nulla osta da parte della Corte dei Conti e dell'Antitrust.

Il secondo decreto riguarda i servizi pubblici locali di interesse economico generale.

Detti interventi prevedono modalità competitive per l'affidamento, l'applicazione dei costi standard e livelli dimensionali di erogazione dei servizi, almeno di tipo provinciale.

Ovviamente in questo scenario saranno coinvolte alcune centinaia di aziende ex municipalizzate (oggi spa o srl), presenti in tutto il Paese che forniscono servizi di trasporto pubblico locale, partecipate dalle amministrazioni locali con proprie quote e in molti casi di totale proprietà.

Tale stato di cose deriva dal malgoverno in quanto per decenni in ogni singola regione, provincia e città la politica di turno, invece di avere come obiettivo principale il raggiungimento di livelli di efficienza e qualità dei servizi offerti, ha sostenuto e voluto tale condizione per puro tornaconto elettorale, nominando nei consigli di amministrazione, anziché professionisti del settore, uomini di "partito". Il sistema ha fatto sì che in più realtà regionali vi è un numero di aziende superiore a quello necessario, con sovrapposizione dei servizi ed eccesso di offerta contro ogni principio economico.

La Fit-Cisl da tempo sostiene la tanto necessaria quanto indispensabile riforma dell'intero settore con un drastico calo del numero delle aziende, rendendole così più grandi e più forti per affrontare i processi di affidamento competitivi, che in futuro coinvolgeranno non solo soggetti italiani, ma anche europei.

Ora i decreti, che, ricordo, sono stati approvati solo in via preliminare, passeranno all'esame delle commissioni di pertinenza.

Siamo pronti ad affrontare le nuove sfide sempreché ci si dia la possibilità di partecipare ai percorsi di riforma al fine di rappresentare al meglio le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici del settore.

*Società partecipate***Riforma Madia: quali novità per i servizi ambientali?***Angelo Curcio, Coordinatore nazionale Fit, spiega l'impatto del provvedimento sul settore*

Il 20 gennaio 2016 il Consiglio dei ministri ha approvato un decreto legislativo recante norme di riordino della disciplina delle partecipazioni societarie delle amministrazioni pubbliche in attuazione dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Legge Madia).

Il decreto prevede la drastica riduzione delle società partecipate definite "inutili": le scatole vuote (le controllate cioè che per oltre tre anni consecutivi non hanno depositato bilanci o compiuto atti di gestione), le società inattive, le micro-società e quelle che non producono servizi indispensabili alla collettività.

Per il futuro sono individuati i criteri chiari sulla base dei quali sarà possibile costituire e gestire le società partecipate, sarà obbligatorio un atto deliberativo corredato da relazione tecnica in cui si motivano le finalità istituzionali e che sarà soggetto al via libera della Corte dei Conti e dell'Antitrust. Violare queste regole comporta l'alienazione immediata. Sono inoltre previsti interventi di "moralizzazione" sui compensi degli amministratori.

Alla luce di queste novità legislative, il sistema di gestione dei rifiuti in Italia potrebbe subire cambiamenti significativi e l'eventuale l'attribuzione delle competenze di regolazione in materia di rifiuti all'Autorità per l'Energia potrebbe fornire un impulso al processo di definizione dei sistemi di controllo e di regolazione, che sono fondamentali per l'industrializzazione del settore, specialmente ora che il "pacchetto di misure sull'economia circolare" varato dalla Commissione europea, spinge a rafforzare la competitività stimolando una crescita economica sostenibile.

Nel quinquennio 2011-2015 nel settore sono stati investiti circa 2 miliardi di euro, a fronte di un fabbisogno notevolmente superiore. Il fabbisogno di investimenti effettivo, per i prossimi 5 anni, è infatti tra i 6 e i 7 miliardi di euro, con esigenze più urgenti per i mezzi e le attrezzature per la raccolta differenziata, per gli impianti di selezione e valorizzazione delle materie prime-secondarie (2 miliardi) e per gli impianti di trattamento della frazione organica (1,5 miliardi). Tra i principali elementi di criticità per gli investimenti sono da sottolineare: il rischio sociale (legato al basso consenso intorno alla costruzione di impianti), le incertezze del

quadro normativo nazionale in continua evoluzione, i conflitti di competenze con tra enti e istituzioni (figli delle sciagurate modifiche al titolo V della Costituzione), l'assenza di un sistema tariffario omogeneo che garantisca flussi economici certi.

È inoltre fondamentale che le aziende di servizi pubblici abbiano libertà di gestione come quelle private, sciogliendole da lacci normativi pensati per la pubblica amministrazione.

Nel resto d'Europa i paesi che hanno conseguito i risultati migliori hanno combinato: strategie di riciclo e recupero energetico dai rifiuti non riciclabili, minimizzazione dello smaltimento in discarica, strumenti regolatori chiari e strumenti economici certi, in altre parole: processo industriale, riscossione effettiva di imposte/tariffe e un organismo di controllo e di sanzionamento (ruolo che in Italia dovrebbe ricoprire l'Autorità dell'Energia).

Attualmente, per la gestione dei rifiuti, degli 8.047 comuni oltre mille (il 55% dei quali al Sud) hanno gestioni dirette in economia; gli Ambiti territoriali ottimali a oggi individuati dalle Regioni sono 67; quattro regioni e una provincia non hanno ancora adempiuto all'obbligo di individuare gli Enti di Governo degli Ambiti ed è incompleta, in oltre la metà delle regioni, l'adesione dei Comuni agli Ambiti individuati.

In base a quanto stabilisce la riforma Madia, i cosiddetti "distretti" per i servizi pubblici locali, (Ambiti o Bacini territoriali ottimali, che abbiano dimensione territoriale almeno provinciale, come previsto dalla normativa di settore), permetteranno di pianificare al meglio organizzazione e svolgimento dei servizi a rete, in modo tale da massimizzare l'efficienza così da innescare economie di scala e da causare un taglio delle società partecipate pubbliche, che dovrebbero passare dalle circa 8mila attuali (di cui solo due terzi con bilanci in pareggio o utile) a mille; a disegnare questi "distretti" saranno le Regioni e, se non provvederanno, sarà il governo a intervenire.

A oggi le principali aggregazioni nel settore sono avvenute prevalentemente per scelte di politica industriale perseguite dalle tre grandi Multiutility:





va evidenziata l'esperienza della regione Toscana, uno dei rari casi dove la politica si è presa fino in fondo le proprie responsabilità, perché non ha badato alla impopolarità politica di scelte che superano finalmente le diseconomiche gestioni locali, frutto di ciechi e insostenibili campanilismi, spesso alimentati dagli stessi amministratori locali, più preoccupati di perdere potere e consensi utili per le prossime elezioni, che della tutela della salute e del patrimonio ambientale per le prossime generazioni.

Attualmente sono 463 le società che svolgono il servizio di igiene urbana. Il 4% degli operatori genera il 40% del fatturato, che si attesta sui 10,5 miliardi di euro; di queste società il 55% è di proprietà interamente pubblica; il 27% è rappresentato da società miste pubblico-private e il restante 18% da società interamente private; il 15% degli operatori, prevalentemente di piccole e piccolissime dimensioni, ha fatturati in perdita.

- Hera, che copre la maggior parte del territorio emiliano-romagnolo e che ha incorporato nel gruppo Marche Multiservizi, operante in provincia di Pesaro e Urbino, AcegasAps attiva nelle province di Padova e Trieste e Amga attiva in provincia di Udine, dalla fusione delle quali è nata AcegasApsAmga, società controllata dalla stessa Hera;
- A2A, che con la recente aggregazione di Linea Group e in prospettiva con Acsm-Agam coprirà la maggior parte del territorio lombardo;
- Iren, che dopo l'aggregazione dell'emiliana Enia con Parma, Reggio Emilia e Piacenza, ha acquisito la torinese Amiat e ha manifestato interesse anche per l'Amiu di Genova.

Questa riforma, insieme al nuovo codice degli appalti, potrebbe finalmente riavviare quel processo di sviluppo industriale che avevamo tutti auspicato con l'approvazione del dlgs 152/06, una legge di settore che oggi più che mai torna di attualità, un modello di gestione che tra i suoi punti qualificanti prevede: una selezione di imprese con idonee garanzie finanziarie e assicurative; la gestione integrata dei rifiuti con l'utilizzo delle migliori tecniche disponibili sullo smaltimento; la durata minima di 15 anni per l'affidamento del servizio, che dà la possibilità di ammortizzare i costi sostenuti per gli investimenti; la clausola sociale nei cambi di appalto; l'obbligo di applicazione del contratto collettivo nazionale di settore da inserire nello schema di contratto di servizio, per evitare situazioni di dumping contrattuale e per regolare un mercato dove la concorrenza sia basata sulla capacità imprenditoriale nella gestione del servizio e non esclusivamente sulla riduzione dei costi del personale.

Dei pochi esempi di aggregazione nel rispetto della legge 152/06



*Trasporto marittimo***Ecco i temi affrontati alla riunione dell'area contrattuale**

*L'incontro si è tenuto a Civitavecchia, dove la Fit ha inaugurato una nuova sede alla presenza del Segretario generale Giovanni Luciano. Il resoconto di Giovanni Olivieri, Coordinatore nazionale*

Il 25 e 26 gennaio si è riunita a Civitavecchia l'area contrattuale del Dipartimento marittimo.

L'ordine del giorno, corposo, spaziava dal proselitismo alle nuove norme previste per il conseguimento e rinnovo dei titoli professionali con l'entrata in vigore degli emendamenti di Manila alla Stcw (Standard training certification and watchkeeping).

Erano presenti, capitanati dal Segretario generale Giovanni Luciano, tutti i componenti dell'area contrattuale più alcune "new entry" in predicato di entrare in tale organo.

La discussione è stata "monopolizzata", come prevedibile, da dubbi e paure sull'entrata in vigore degli emendamenti di Manila alla Stcw. Ricordiamo che in attesa di ciò, nell'ottobre 2010, l'amministrazione ha rinnovato/rilasciato i certificati, invece che con la solita validità di cinque anni, con validità al 31 dicembre 2016.

Dubbi e paure sono stati anche alimentati da alcune traduzioni non molto fedeli del testo originale, che è in inglese, nella stesura della prima bozza presentata dal Ministero dei Trasporti. A tali inesattezze si sono aggiunte le solite e immancabili chiacchiere di radio poppa alimentate ad hoc da alcune sigle sindacali che prosperano con il "tanto peggio tanto meglio".

Nella riunione tenutasi presso il Mit il 15 dicembre, fortunatamente, molti punti critici sono stati chiariti: ad esempio il periodo minimo di navigazione per rinnovare/conseguire le certificazioni, oppure il "salvataggio" di quei marittimi che non avevano rinnovato nei tempi previsti i certificati e che, applicando la vecchia normativa, venivano "retrocessi" a semplici diplomati nautici.

Rimanevano ancora da chiarire problemi non di poca importanza, come ad esempio il mantenimento delle certificazioni per i Co-



mandanti/Direttori di macchina e Ufficiali che, con certificato per mezzi superiori alle 3000 Gt/Kw, operano anche su mezzi di dimensioni minori, ad esempio aliscafi, come accade frequentemente nelle società regionali e come capitato a tanti ufficiali che a causa della crisi hanno trovato impiego su mezzi di ogni tipologia e tonnellaggio, i quali rischiano di vedere il loro titolo "declassato" alle sole unità sotto le 3000 Gt/3000 Kw.

Un capitolo a parte è rappresentato da quei Comandanti/Direttori e Ufficiali distaccati temporaneamente in uffici o cantieri, ad esempio capitani d'armamento, ispettori macchina e via elencando, come pure gli operatori sindacali in legge 300, per i quali si è chiesto di mantenere valida la circolare n. 17 del dicembre 2008, che riconosce il periodo di lavoro a terra equivalente alla navigazione necessaria al mantenimento dei titoli.

La discussione sul rimorchio è andata ben oltre le problematiche

delle certificazioni, nell'ottica di ridurre i costi dei servizi portuali. Proprio a Civitavecchia pochi giorni prima l'autorità marittima aveva abolito l'obbligo del rimorchiatore per le navi in uscita dal porto, con conseguenti problemi di esubero per gli equipaggi. Le nuove regole per l'assegnazione delle concessioni di rimorchio portuale conformi ai dettami europei creano non poca apprensione sia perché hanno comportato l'allargamento dei partecipanti alle gare a qualsiasi operatore europeo sia per la sparizione della clausola sociale dal bando di gara.



Non dimentichiamo che l'anno scorso a Trieste si è sfiorata la "tragedia" in quanto si è presentata a concorrere per la concessione, oltre all'operatore uscente Tripmare, anche Svizer, società del gruppo Maersk, un gigante con più di 500 rimorchiatori che operano nei porti di tutto il mondo. Fortunatamente per i marittimi della Tripmare questo tentativo di "sbarco" in Italia da parte della Svizer è naufragato nell'italica burocrazia.

Nelle concessioni dei porti italiani regna la classica situazione di "nanismo" imprenditoriale, una decina di armatori con una novantina di rimorchiatori si dividono il mercato delle concessioni di rimorchio portuale. Abituate solo a non pestarsi i piedi a vicenda, in questo nuovo scenario non sembrano essere in grado di fare fronte alle "minacce" di concorrenza provenienti dall'estero. Per rendere ancora più caotico il panorama portuale, gli armatori del rimorchio sono divisi in due associazioni di categoria, Assorimorchiatori e Federimorchiatori, che logicamente seguono politiche diverse, spesso divergenti, e che, come già detto, non sono in grado di fronteggiare un mercato più aperto.

A conclusione dei lavori ci si è trasferiti in porto per l'inaugurazione della nuova sede della Fit-Cisl a Civitavecchia. Situata in posizione strategica nella vecchia stazione marittima, è a due passi dalla Capitaneria di porto e dalla sede della locale Stella Maris e a cinque minuti dal terminal traghetti. Il Segretario generale Giovanni Luciano ha proceduto al classico taglio del nastro (rigorosamente tricolore) e successivo brindisi benaugurante con tutti i marittimi, a cui si era unita una folta rappresentanza di Segretari regionali.

La scelta di Civitavecchia è stata dettata dalla necessità di coprire questo importante porto che negli ultimi anni ha visto uno sviluppo notevole, grazie ai traghetti e a un po' di raffinato per il deposito costiero, una vera e propria esplosione dei traffici che ha visto la stessa Civitavecchia contendere a Genova e Barcellona il primato del mercato delle crociere con il maggior numero di passeggeri in transito. Questo oggi è un porto che vede navi di ogni tipo, dalle citate navi da crociera alle car carrier, passando per container, carbone e via elencando. Non dimentichiamo che le auto di Fca (Fiat Chrysler Automobiles) prodotte a Melfi e dirette negli Stati Uniti sono imbarcate sulle car carrier di Grimaldi in questo porto e non più in quello di Salerno.

Durante la stagione estiva tutte le società che operano con i traghetti, a eccezione della Forship (Corsica e Sardinia Ferries), vi fanno scalo con collegamenti con la Sardegna, la Sicilia, la Spagna e così via. Da questo punto di vista potrebbe essere definito il porto per eccellenza nella continuità territoriale della Sardegna, essendo collegato con quasi tutti i porti sardi. Non per niente nella polemica tra Tirrenia/Moby e Grimaldi, che negli ultimi tempi sta monopolizzando la stampa, la linea "sotto accusa" è il collegamento internazionale Civitavecchia-Porto Torres-Barcellona e ritorno, operato da Grimaldi con le due cruise ferries che, come tutte le navi operanti su tratte internazionali, imbarcano parte dell'equipaggio non doms.

La vicinanza della nuova sede a quella della Stella Maris è dettata anche da esigenze operative, in quanto negli anni 2008-09 a Civitavecchia sono state abbandonate due navi con i rispettivi equipaggi, la Nesibe E e la Silver1 entrambe di bandiera Cambogiana e operate da armatori turchi. Durante i tanti viaggi a Civitavecchia per dare assistenza sindacale e legale agli equipaggi di queste navi, si è creato questo forte legame con la locale Stella Maris che, oltre ad aver dato prova di notevoli capacità logistiche nell'assistere gli equipaggi, si distingue anche per una notevole attività di routine con ship visiting e trasporto dei marittimi, di ogni nazionalità, che scalano i terminal più lontani, terminal carbone eccetera, presso la loro sede dove sono disponibili tutti i servizi normalmente richiesti e da oggi anche l'assistenza sindacale con la nostra sede alla porta a fianco.

# Dimissioni volontarie: la normativa complica la vita ma il sindacato la semplifica

*Salvatore Pellecchia, Coordinatore nazionale Fit, spiega le novità per i lavoratori e l'aiuto delle organizzazioni sindacali*

Cambiare lavoro anche in tempo di crisi non è un evento inverosimile. Si cambia per migliorare, per garantirsi un futuro più roseo, per avvicinarsi alla località di residenza, per crescere professionalmente e per tante altre ragioni. E, proprio quando il nuovo lavoro lo si trova e si pensa che “il più è fatto”, ci si accorge che in realtà così non è.

Per essere assunti dal nuovo datore di lavoro bisogna risolvere il rapporto di lavoro in atto ed è in quel momento che, rispetto al passato, le cose si complicano.

Il giorno 11 gennaio 2016 infatti è stato pubblicato in gazzetta ufficiale il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 15 dicembre 2015 “Modalità di comunicazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro” che, recependo la previsione contenuta nel decreto legislativo n. 151/2015 “Disposizioni e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità”, prevede una nuova procedura telematica per la comunicazione delle dimissioni o della risoluzione consensuale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 18”.

A partire dal 12 marzo 2016, quindi, non sarà più possibile effettuare le dimissioni,

le risoluzioni consensuali e la loro revoca con modalità diverse. Restano però valide le ipotesi di convalida presso le Direzioni Territoriali del Lavoro (Dtl) previste dall'art. 55 comma 4 del decreto legislativo 151/2001 per le lavoratrici in periodo di gravidanza e per i genitori lavoratori durante i primi tre anni di vita del bambino.

## La nuova procedura

La procedura “semplificativa” è articolata in tre fasi: Il lavoratore deve munirsi di Pin Inps e delle credenziali di accesso al portale “Cliclavoro”; La seconda fase prevede la compilazione del modello online tramite il portale lavoro.gov.it; Il modello, compilato e salvato, deve essere trasmesso automaticamente dal Ministero al datore di lavoro e alle Dtl competenti.

Tutto chiaro e tutto “semplificato” dunque? Assolutamente no! Se il lavoratore deve seguire tale procedura, prima di tutto deve avere dimestichezza con gli strumenti informatici, successivamente - se non ne è già in possesso - deve richiedere il codice Pin Inps. Nel momento in cui il lavoratore richiede il Pin avrà in tempo reale soltanto una prima parte del codice. La seconda parte la riceverà successivamente, presso proprio domicilio, con lettera raccomandata. Nell'attesa di ricevere la comunicazione per posta ordinaria il lavoratore, ma anche il datore di lavoro, si

trovano in una sorta di limbo, atteso che non è più possibile neppure attivare la procedura prevista dalla legge Fornero (commi 19 e 20 dell'art. 4 legge n. 92/2012).

Conquistato il Pin il lavoratore potrà creare un'utenza per l'accesso al portale ClicLavoro del Ministero (clicklavoro.gov.it) con username e password. A quel punto potrà compilare il modulo on-line che contiene una serie di dati identificativi sia del dipendente che del datore di lavoro, della tipologia contrattuale e della decorrenza che sono inseriti nelle sezioni 1, 2 e 3 del modello “in automatico” per i soli rapporti di lavoro iniziati dal 2008, ossia da quando le comunicazioni telematiche ai centri per l'impiego sono divenute obbligatorie. La procedura si conclude quindi con l'invio delle dimissioni, sulle quali sarà apposta data e ora, sia all'indirizzo PEC del datore che a quello della Dtl la quale riceverà una notifica e potrà visionare, al pari del datore di lavoro, il modulo senza avere la possibilità di poterlo modificare.

Ovviamente sarà possibile procedere anche alla revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale entro i successivi sette giorni, sempre in modalità telematica seguendo le tre fasi predette.

Premesso che sulla bontà delle ragioni per le quali nasce la disciplina non vi è alcun

dubbio, in quanto è finalizzata a contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco firmate all'inizio del rapporto di lavoro, ideato un po' di anni fa dai furbetti precursori del Jobs Act, la nuova procedura, oltre che essere particolarmente formale e più gravosa di quella attualmente in vigore, è comunque ancora più complessa di quella prevista dalla legge n. 188/2007, soprattutto quando il lavoratore deve cogliere la nuova occasione al volo e non può rispettare i periodi di preavviso previsti dai contratti di lavoro.

### **L'intervento facilitatore del sindacato**

Tuttavia la nuova disposizione di legge consente al lavoratore la facoltà di avvalersi di un soggetto accreditato (sindacato, patronato, ente bilaterale, commissione di certificazione).

In tal caso, considerato che una commissione di certificazione costituita ex art. 76 del d.lgs. n. 276/2003 è un organo collegiale e che non è "permanente", ma occorre la sua convocazione e la presenza dei membri effettivi, a cominciare da quella del dirigente della Dtl e che per gli enti bilaterali vale lo stesso ragionamento e comunque non sono presenti in tutti comparti, l'ancora di salvezza per il lavoratore diventa il sindacato o il patronato.

Infatti, se il lavoratore non è già in possesso del Pin Inps, non è obbligato a richiederlo e neppure ad accreditarsi su "ClicLavoro", in quanto il soggetto abilitato, nel caso di specie il sindacato/patronato, identifica direttamente il lavoratore dimissionario, svolgendo, nell'attestare l'identità dell'interessato, il ruolo di "incaricato di un pubblico servizio" e perfeziona la procedura in tempo reale in nome e per conto del lavoratore.

Inoltre il lavoratore, richiedendo l'assistenza del sindacato/patronato per l'espletamento della procedura di dimissioni, ha anche la possibilità di effettuare verifiche sulla corretta applicazione dei trattamenti normativi e retributivi nel corso del risolvendo rapporto di lavoro e procedere, se

del caso, alle relative rivendicazioni.

Se per l'adempimento della procedura il sindacato/patronato riesce a risolvere efficacemente al lavoratore una serie di problemi, la nuova normativa lascia comunque indefinite alcune fattispecie.

In particolare, non fa alcun riferimento alle dimissioni che potrebbero avvenire nel corso del periodo di prova o per il raggiungimento dei limiti di età per il pensionamento, nel caso in cui il datore di lavoro non proceda alla risoluzione del rapporto.

Non è neppure chiaro se la procedura vale anche per le dimissioni per giusta causa, a seguito di grave inadempimento del datore di lavoro ai suoi obblighi contrattuali, che deve essere invocata dal lavoratore contestualmente alla comunicazione del recesso, con la conseguente immediata interruzione dell'attività lavorativa (ad esempio mancato pagamento delle retribuzioni, richieste di comportamenti illeciti, peggioramento delle mansioni lavorative, mobbing, molestie sessuali, comportamenti fortemente discriminatori, e via elencando), senza che vi sia la perdita del beneficio dell'indennità di disoccupazione (Naspi).

Rispetto alle incertezze normative, come sempre, occorre attendere i chiarimenti del Ministero del Lavoro che saranno forniti con appositi atti man mano che si presenteranno le fattispecie evidenziate in maniera esemplificativa e/o altre non considerate.

### **Semplificare non è un'impresa facile**

Gli atti pubblicati nella Gazzetta Ufficiale, a partire dal marzo del 1861 e fino a tutto il 2008, ammontano ad oltre 450mila, mentre gli atti numerati (tutti gli atti primari e tutti i regolamenti governativi), secondo la relazione approvata nella seduta del 9 febbraio 2011 della Commissione Bicamerale per la Semplificazione sono circa 185mila.

Negli ultimi anni non vi è stato politico, di maggioranza o opposizione, che non abbia

cavalcato la tigre della necessità di "semplificare" il nostro complesso, e talvolta ridondante quando non inconciliabile, sistema legislativo, amministrativo e burocratico.

Occorre riconoscere che la semplificazione normativa non è banale. Fatta questa doverosa premessa non si può sottacere che la qualità delle regole può favorire o ostacolare lo sviluppo delle attività imprenditoriali e, conseguentemente, può favorire o ostacolare la crescita occupazionale. L'Ease of doing business è la graduatoria elaborata annualmente dalla Banca Mondiale sulla base di una serie di indicatori sviluppati sulla scorta delle informazioni sulle regolamentazioni e i vincoli che un'impresa incontra per portare a termine una serie di attività: 1. avviare un'impresa; 2. ottenere licenze; 3. impiegare i lavoratori; 4. registrare una proprietà; 5. ottenere credito; 6. proteggere gli investimenti; 7. pagare le tasse; 8. importare ed esportare; 9. far rispettare i contratti; 10. chiudere un'impresa. L'edizione 2015 del Rapporto in parola prende in esame 189 Paesi e vede l'Italia collocata al 56° posto.

Probabilmente dopo gli interventi che hanno riformato il diritto del lavoro è opportuno agire rapidamente sulla semplificazione normativa per accorciare i tempi della giustizia, riformare il sistema fiscale, risolvere le difficoltà di accesso al credito. Ma questi sono solo alcuni dei settori su cui agire, anziché continuare a complicare il già articolato apparato burocratico con sovrastrutture che, anziché svolgere il ruolo di facilitatori, legiferano a loro volta appesantendo ancora di più il sistema.



# Nuovi limiti alla pignorabilità di stipendi e pensioni

Tra le tante norme sfornate dal Governo l'estate scorsa, sicuramente non sono state molto pubblicizzate quelle che modificano i limiti di pignoramento dello stipendio e della pensione. All'interno della legge n. 132/2015, che prevede "misure urgenti in materia fallimentare, civile e processuale civile e di organizzazione e funzionamento dell'Amministrazione giudiziaria", ha trovato spazio anche la modifica degli articoli 545, 546, 548, 549 del codice civile. In sostanza si introducono nuovi limiti ai pignoramenti su stipendi e pensioni. Procediamo con ordine.

Iniziamo con il ricordare che esistono tre tipologie di pignoramento attuabili in seguito a un atto esecutivo che sono: pignoramento dei beni mobili, immobili e presso terzi. Nella prima tipologia rientrano i beni come denaro contante, gioielli e beni che non sono stanziali ossia per l'appunto mobili, a

patto che non siano indispensabili per la sussistenza del soggetto in questione (ad esempio elettrodomestici di uso quotidiano, beni indispensabili per gli spostamenti e via elencando) o che non rivestano un alto valore morale (oggetti di culto, fedi nuziali, gioielli di famiglia). Nella seconda tipologia rientrano i beni stanziali ossia casa e abitazioni in genere che possono essere pignorate. Lo stipendio o pensione, che dovrebbero essere sempre accreditati su un conto corrente, rientrano nella terza tipologia ovvero quella in cui sono state apportate le modifiche.

Il pignoramento presso terzi è sicuramente la forma di pignoramento più diffusa e prevede che il creditore per soddisfare le proprie richieste verso il debitore si rivalga

su di un terzo soggetto verso il quale lo stesso debitore vanta dei crediti. Più semplicemente succede che il creditore può richiedere una parte dello stipendio del debitore direttamente al datore del lavoro o all'ente previdenziale quando si tratta di pensione.

## Come funziona il pignoramento presso terzi

Riepiloghiamo, brevemente, qual è la procedura per l'esecuzione. Il pignoramento dei crediti del debitore verso terzi, o di cose del debitore che sono in possesso di terzi, ha inizio con la notificazione di un atto al terzo e al debitore che deve contenere, oltre all'ingiunzione al debitore, anche i seguenti dati: indicazione del cre-



dito per il quale si procede, del titolo esecutivo e del precetto; l'indicazione, almeno generica, delle cose o delle somme dovute e l'intimazione al terzo di non disporre senza ordine del giudice; la dichiarazione di residenza o l'elezione del domicilio nel comune in cui ha sede il tribunale competente; la citazione del terzo e del debitore a comparire davanti al giudice del luogo di residenza del terzo, affinché questi dichiari di quali cose o di quali somme è debitore o si trova in possesso e quando ne deve eseguire il pagamento o la consegna.

La citazione deve contenere anche un invito al terzo a comparire quando il pignoramento riguarda i crediti alimentari o altri crediti e negli altri casi a comunicare la predetta dichiarazione al creditore precedente entro dieci giorni a mezzo raccomandata. L'originale dell'atto di notificazione deve essere immediatamente depositato, a cura dell'ufficiale giudiziario, nella cancelleria del tribunale per la formazione del fascicolo, in cui devono essere inseriti il titolo esecutivo e il precetto che il creditore pignorante deve depositare in cancelleria al momento della costituzione. Il datore di lavoro, una volta notificato l'atto di pignoramento, è soggetto agli obblighi del codice civile articolo 546. La procedura, articolo 547, prevede inoltre che il terzo (datore di lavoro) debba presentarsi davanti all'udienza civile per specificare di quali somme è debitore e quando ne deve eseguire il pagamento. Deve inoltre specificare se tali somme sono già oggetto di precedenti sequestri/pignoramenti o di cessioni. La mancata comparizione o dichiarazione dà facoltà al giudice di ritenere come ammessi i fatti dedotti nell'interrogatorio e cioè quanto ammesso dal lavoratore/debitore circa l'entità delle retribuzione e dei compensi spettanti.

### I limiti di pignorabilità

La legge impone che non possa essere pignorato l'intero stipendio o pensione, fatto facilmente giustificabile visto che la

sottrazione dell'intero stipendio metterebbe a repentaglio la sopravvivenza di una persona e di coloro che da essa dipendono, ma solo una parte che di norma veniva individuata nel quinto.

Nel 2013 sono state introdotte disposizioni che modificano la percentuale di pignorabilità dello stipendio in base al reddito del singolo individuo: per coloro che hanno uno stipendio o una pensione fino a 2.500 euro la percentuale si è abbassata ad 1/10, per coloro che sono titolari di uno stipendio fra i 2.501 e 5.000 euro la percentuale pignorabile è di 1/7, mentre per chi ha uno stipendio più alto di 5mila euro la percentuale è rimasta quella di 1/5.

Il pignoramento dello stipendio non è però attuabile in tutte le situazioni debitorie; infatti la suddivisione indicata precedentemente è attuabile solo per debiti di natura esattoriale; negli altri casi rimane invariata la percentuale del quinto. Per fare un esempio una finanziaria potrebbe rivalersi sullo stipendio del debitore in misura massima del quinto dello stesso senza nessuna distinzione per l'importo complessivo.

Con la modifica dell'articolo 545 del codice civile, entrata in vigore il 27 giugno 2015, si introduce il concetto che le somme da chiunque dovute a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione o di altri assegni di quiescenza non possono essere pignorate per un ammontare corrispondente alla misura massima mensile dell'assegno sociale, aumentato della metà. Ovvero per il 2015 nella misura pari a 672,78 euro. La parte eccedente tale ammontare è pignorabile nei limiti previsti dal terzo comma (per crediti alimentari, nella misura autorizzata dal tribunale), quarto comma (per tributi e ogni altro credito, nella misura di un quinto), quinto comma (simultaneo concorso di cause alimentari e altre cause, nella misura del 50%), nonché dalle speciali disposizioni di legge. Un altro limite introdotto dalla nuova legge, prevede che le somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre in-

dennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nonché a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione, o di assegni di quiescenza, nel caso di accredito su conto bancario o postale intestato al debitore, possono essere pignorate, per l'importo eccedente il triplo dell'assegno sociale (per il 2015 pari a 1.345,56).

Quando l'accredito ha luogo alla data del pignoramento o successivamente, le predette somme possono essere pignorate nei limiti previsti dal terzo, quarto, quinto e settimo comma, dell'articolo 545 nonché dalle speciali disposizioni di legge.

Concludiamo ricordando una sintesi di cosa non può essere pignorato oltre ai limiti precedentemente indicati: i crediti alimentari, tranne per cause di alimenti. Ad esempio, se il marito omette di versare gli alimenti alla moglie, quest'ultima può pignorare eventuali alimenti che questi percepisca da altri soggetti. Al contrario una banca non potrebbe mai pignorare i crediti alimentari nel caso di mancato pagamento del mutuo. Gli assegni per il nucleo familiare non possono essere sequestrati, pignorati o ceduti se non per cause di alimenti a favore di coloro per i quali gli assegni sono corrisposti. Ad esempio il figlio potrebbe pignorare nei confronti del padre - inadempiente all'obbligo di versamento del mantenimento - gli assegni per il nucleo familiare che il datore di lavoro versa a quest'ultimo. In tutti gli altri casi tali assegni non possono essere pignorati. I crediti aventi per oggetto sussidi di grazia o sostentamento a persone comprese nell'elenco dei poveri; i sussidi dovuti per maternità, malattie o funerali da casse di assicurazione, da enti di assistenza o istituti di beneficenza.

# In attesa della riforma delle pensioni, nel 2016 solo ritocchi alla normativa

Il 2015 si è chiuso con la delusione per la mancata riforma della riforma delle pensioni targata Monti-Fornero. Nel 2016, sicuramente, le pressioni per dare risposte a quella fascia di lavoratori, che possiede un'età superiore ai 55 anni, si faranno sempre più intense. Il pericolo che questi lavoratori, nonostante posseggano un'elevata anzianità contributiva, perdendo il posto di lavoro possano rimanere senza reddito per un periodo che si stima tra i 10 e i 13 anni, prima che possano ottenere la pensione di vecchiaia, è sempre più marcato. Le pressioni sul Governo di una così ampia fascia di persone dovrebbe convincerlo a rimettere mano al dossier pensioni.

Augurandoci che il 2016 sia l'anno in cui si possano trovare adeguate soluzioni che possano dare risposte anche ai giovani che attendono di entrare nel mondo del lavoro, in attesa di una riforma complessiva, riportiamo un sunto delle principali novità in materia pensionistica che dispiegheranno i loro effetti dal 2016.

## Requisiti per accedere alla pensione

Iniziamo con ricordare quali saranno i requisiti contributivi e anagrafici per andare in pensione dal primo gennaio 2016. Con l'applicazione delle previsioni della legge Monti-Fornero, per la pensione di vecchiaia i lavoratori del pubblico impiego e gli uomini iscritti alle gestioni Inps dovranno aver compiuto 66 anni e 7 mesi di età, mentre le donne iscritte nella ge-



stione Inps dovranno aver compiuto 65 anni e 7 mesi. Nel 2018 i requisiti per uomini e donne saranno gli stessi ovvero 66 anni e 7 mesi. In tutti questi casi serve aver maturato almeno 20 anni di contributi. L'altra possibilità per andare in pensione è quella di aver maturato 42 anni e 10 mesi di contributi se uomini, 41 e 10 mesi se donne indipendentemente dall'età anagrafica posseduta.

Nella legge di stabilità è stata eliminata la penalizzazione ovvero il taglio dell'1-2% per ogni anno di anticipo della pensione rispetto all'età di 62 anni per i lavoratori usciti negli anni 2012-2014. Per queste persone non saranno riconosciuti gli arretrati ma la misura vale solo a partire dal primo gennaio 2016. Le penalizzazioni rimangono per coloro che matureranno i requisiti contributivi dopo il 31.12.2017. La legge di stabilità inserisce la possibilità di

cumulare il riscatto degli anni di laurea con il riscatto del periodo di maternità facoltativa fuori dal rapporto di lavoro che comunque non contano per evitare la penalizzazione.

## Arrotondamenti periodo contributivo

C'è da sottolineare che una circolare ministeriale ribadisce che i lavoratori pubblici non possono più beneficiare dell'arrotondamento dell'anzianità contributiva ai fini del conseguimento della pensione o di vecchiaia o anticipata, che era prevista dall'articolo 59 della legge 449/1997. La norma consentiva di arrotondare alla frazione di mese l'anzianità contributiva per gli iscritti alle gestioni esclusive dell'A.G.O. - cioè i dipendenti pubblici, per i quali la contribuzione è calcolata in anni, mesi e giorni - nonché per gli iscritti al Fondo speciale per il personale dipendente dalle Fer-



rovie dello Stato Italiane spa e al Fondo di quiescenza Poste. Pertanto questi lavoratori non possono più perfezionare la pensione anticipata arrotondando i 41 anni e 10 mesi di contributi a 41 anni 9 mesi e 16 giorni di servizio (oppure i 42 anni e 10 mesi a 42 anni, 9 mesi e 16 giorni di servizio se uomini).

Va segnalato comunque che l'Inps ha fatto salvo l'arrotondamento dopo il 2011 per perfezionare il requisito contributivo necessario all'opzione donna (34 anni, 11 mesi e 16 giorni) e il requisito dei 40 anni di contributi che interessa però solo quei lavoratori che mantengono, in virtù della salvaguardia pensionistica, i vecchi requisiti di pensionamento (39 anni, 11 mesi e 16 giorni).

### Opzione donna

Uno degli interventi più significativi in tema di flessibilità in uscita riguarda le lavoratrici. Coloro che hanno maturato i 57 anni e 3 mesi di età (58 anni e 3 mesi le autonome) e 35 di contributi entro il 31 dicembre 2015 potranno continuare a esercitare l'opzione donna e andare in pensione con il ricalcolo contributivo dell'assegno. Anche se la decorrenza della pensione sarà successiva al 31 dicembre 2015. Si correggono in questo modo le due circolari Inps del 2012 che avevano indebitamente ridotto di oltre un anno la durata di questo canale di uscita. Per questo regime sono rimaste in vigore, in via eccezionale, le finestre mobili (12 mesi per le dipendenti e 18 per le autonome), e ciò determina che la data di maturazione dei requisiti non coincide con quella di liquidazione del primo rateo.

### Part-Time prima della pensione

Si prevede, in via sperimentale per il trien-

nio 2016-2018, il part time al 40-60% ai lavoratori dipendenti del settore privato a tempo indeterminato (no pubblico impiego) a cui manchino non più di tre anni alla pensione di vecchiaia. Cioè a partire dai 63 anni e 7 mesi per gli uomini e a 62\63 anni e 7 mesi per le donne. Per l'attivazione del part-time servirà comunque un accordo con il datore il quale dovrà

rebbe stata a carico di quest'ultimo (relativa alla prestazione lavorativa non effettuata). Tale importo non concorrerà alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non sarà assoggettato a contribuzione previdenziale. In questo modo, arrivato alla pensione, il lavoratore che avrà concluso in part time la sua carriera riceverà comunque un assegno pensioni-



farsi carico del versamento dei contributi in busta paga, mentre ai contributivi figurativi penserà lo Stato. Tramite questo meccanismo il lavoratore potrà lavorare ad orario ridotto sino a un massimo di tre anni senza subire alcuna penalità sull'importo dell'assegno dato che il delta contributivo sarà erogato dallo stato. È previsto però un vincolo annuale di risorse che potrebbe limitare la platea degli interessati.

In sostanza datore di lavoro e dipendente potranno concordare la trasformazione del rapporto di lavoro, con il riconoscimento della copertura pensionistica figurativa (a carico della finanza pubblica) per la quota di retribuzione perduta e con la corresponsione al dipendente, da parte del datore di lavoro, di una somma pari alla contribuzione pensionistica che sa-

stico come se avesse lavorato fino alla fine a tempo pieno. Senza penalizzazioni dovute a un calo della contribuzione. Il riconoscimento del beneficio spetterà all'Inps, nel rispetto di un limite massimo di spesa pari a 60 milioni di euro per il 2016, 120 milioni per il 2017 e 60 milioni per il 2018. Qualora il plafond sia esaurito l'attivazione del part-time slitterà quindi all'anno successivo. In ogni caso per il decollo della misura servirà un decreto interministeriale Lavoro-Economia che dovrà fissare i criteri attuativi entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di stabilità.

### Esodati

L'altra novità è la settima salvaguardia per altri 26.300 lavoratori che nel 2011 avevano siglato accordi per la cessazione dal



servizio o avevano comunque concluso il rapporto di lavoro. In questa salvaguardia vengono inclusi anche i mobilitati da aziende fallite e nell'edilizia mentre per i lavoratori in congedo c'è una stretta in quanto la tutela potrà essere invocata solo da coloro che nel 2011 assistevano figli con disabilità gravi.

Il provvedimento ricalca la sesta salvaguardia (legge 147/2014) dalla quale si differenzia per lo spostamento di un anno di tutti i termini per la maturazione del diritto o della decorrenza della pensione, secondo la disciplina ante Fornero, e per l'inclusione dei lavoratori titolari del trattamento edile e dei lavoratori provenienti da aziende cessate o interessate dall'attivazione delle vigenti procedure concorsuali quali il fallimento, il concordato preventivo, la liquidazione coatta amministrativa, l'amministrazione straordinaria o l'amministrazione straordinaria speciale, che, proprio per tale ragione, non abbiano potuto stipulare accordi sindacali.

Resta confermata l'articolazione dei profili di tutela. Quattro in tutto: mobilitati, autorizzati ai volontari entro il 2011, cessati dal servizio entro il 2011 (anche a tempo determinato) e lavoratori che assistevano familiari con disabilità nel 2011. Quest'ultimo profilo tuttavia subisce una pesante restrizione, in quanto la salvaguardia viene garantita solo ai lavoratori che hanno ottenuto il congedo ai sensi dell'articolo 42, comma 5 del dlgs 151/2001 (non bastano più i permessi) per assistere figli con disabilità grave. Restano esclusi coloro che hanno fruito del congedo per assistere ad esempio il proprio congiunto.

Per quanto riguarda il profilo dedicato alla mobilità si riconosce la salvaguardia a chi ha maturato il diritto a pensione entro due anni dalla fine dell'indennità di mobilità, a condizione però che il rapporto di lavoro risulti cessato alla data del 31 dicembre 2012. Mentre negli altri tre profili di tutela (autorizzati ai volontari, cessati dal servizio, in congedo) è richiesta la maturazione della decorrenza della pensione (cioè comprensiva della finestra mobile) entro

il 6 gennaio 2017 (sessantesimo mese successivo alla data di entrata in vigore della riforma Fornero).

### Amianto

La legge di stabilità prevede anche degli interventi mirati per consentire il pensionamento anticipato ad alcune categorie di lavoratori esposti all'amianto.

Benefici sull'amianto sono stati estesi anche ai lavoratori addetti alla produzione di materiale ferroviario esposti alle polveri di amianto. Viene di fatto riconosciuto ai lavoratori di questo comparto la normativa sull'amianto come "risarcimento" per il lavoro usurante svolto in siti produttivi particolari e sprovvisti dei necessari equipaggiamenti contro le polveri di amianto sul luogo di lavoro.

Il provvedimento riguarda gli addetti del settore della produzione di materiale rotabile ferroviario che hanno svolto operazioni di bonifica dall'amianto senza essere dotati degli adeguati equipaggiamenti di protezione individuale contro l'esposizione alle fibre di amianto, il beneficio previdenziale (già riconosciuto dall'articolo 13, comma 8, della legge n. 257 del 1992 ai lavoratori che siano stati esposti all'amianto per un periodo superiore a dieci anni), secondo cui l'intero periodo lavorativo soggetto all'assicurazione obbligatoria contro le malattie professionali derivanti dall'esposizione all'amianto, gestita dall'Inail, è moltiplicato, ai fini delle prestazioni pensionistiche, per il coefficiente di 1,25, per l'intero periodo di esposizione senza utilizzo di dispositivi di protezione individuale. Si dispone, inoltre, che i suddetti benefici siano riconosciuti, a domanda, nei limiti delle risorse assegnate ad apposito fondo istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (pari a 5,5 milioni di euro per il 2016, 7 mln per il 2017, 7,5 mln per il 2018 e 10 milioni annui a decorrere dal 2019) le cui risorse dovranno essere assegnate tramite un apposito decreto ministeriale. Il beneficio è riconosciuto a domanda che deve essere inoltrata all'Inps entro il 1 marzo 2016.

### Fondo vittime amianto portuali

Viene istituito il fondo per le vittime dell'amianto in favore degli eredi di coloro che siano deceduti per patologie asbesto-correlate per esposizione all'amianto nell'esecuzione di operazioni portuali nei porti in cui hanno trovato applicazione le disposizioni della legge 257/1992 entro una dotazione finanziaria di 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017, 2018. Le procedure e modalità di erogazione delle prestazioni saranno stabilite da un decreto del Ministero del Lavoro di concerto con quello dell'Economia.

### Estensione della No Tax Area

La legge di stabilità ha previsto l'anticipo al 2016 dell'estensione della "no tax area". Per gli over 75enni passa da 7.500 euro a 8mila euro equiparandola, sia pure su un décalage differente, a quella dei redditi da lavoro. Mentre per i pensionati sotto i 75 anni la "no tax area" aumenta da 7.500 euro a 7.750 euro.

### Indicizzazioni delle pensioni

In considerazione del fatto che l'inflazione programmata per il 2015 si è poi dimostrata più alta rispetto a quella che è stata l'inflazione reale e l'effetto negativo dell'aumento dei prezzi avrebbe potuto comportare una trattenuta sulle pensioni, nella legge di stabilità si prevede di non applicare il conguaglio sugli assegni pensionistici per il prossimo anno e di effettuare il recupero nel 2017. Per finanziare le misure sull'opzione donna e l'estensione della no tax area la legge di stabilità proroga poi per altri due anni, 2017 e 2018, una perequazione più leggera sulle pensioni superiori a tre volte il trattamento minimo Inps (circa 1500 euro lordi) fissata dal Governo Letta (legge 147/2013) sino al 31 dicembre 2016.

*Osvaldo Marinig*

## Una buona dose di autocritica sul tema delle pensioni

«Pagano per troppi che non lo fanno. Troppi e troppo». Lo scrive Giovanni Luciano, Segretario generale della Fit-Cisl, il sindacato che da sempre difende “gli interessi dei lavoratori e dei pensionati”. Come non concordare con le argomentazioni che egli svolge nel suo editoriale sul n. 10/2015 de La Voce dei Trasporti?

Aggiungerei solo qualche ulteriore considerazione a proposito della necessità di accompagnare le critiche “anche con una buona dose di autocritica”. Perché in non pochi casi lasciamo correre; diamo per scontato che quello che ci raccontano nei talk show, sui giornali, anche quelli di prestigio e a tiratura nazionale, nei dibattiti e via elencando sono informazioni esatte, notizie vere. Un esempio per tutti: si dice

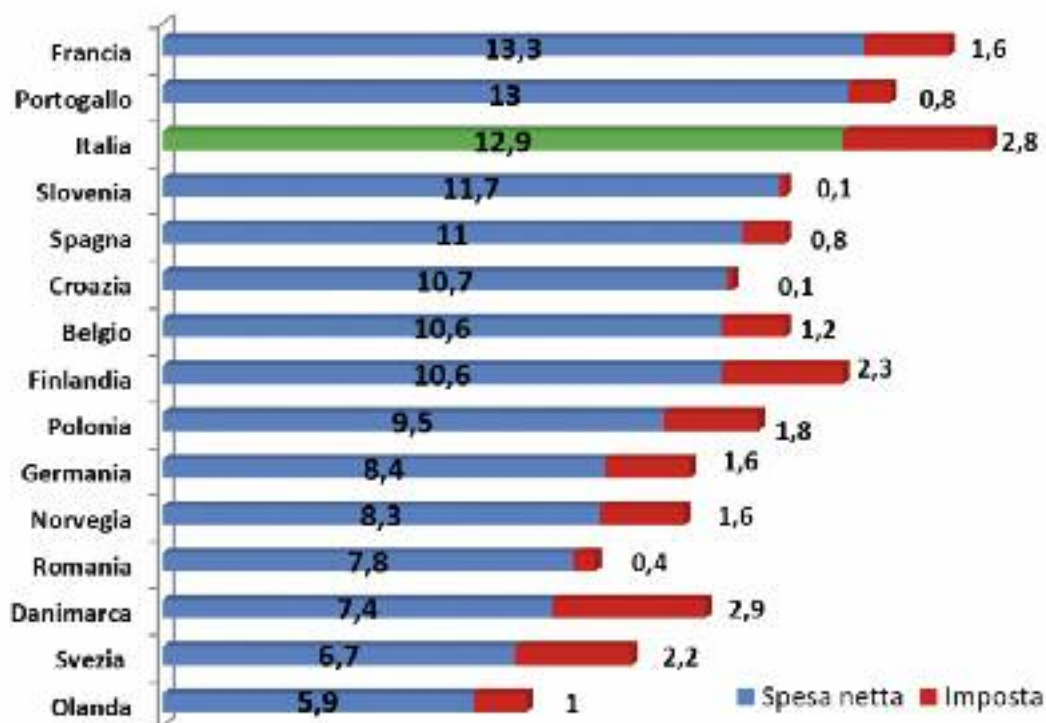
e si scrive che la spesa pensionistica in Italia è la più alta di tutti i paesi europei. E giù tagli alle pensioni, anche modeste. E tutti a tacere. Salvo poi scoprire che la notizia è una bugia. E che non è vero che la spesa pensionistica italiana è la più alta rispetto agli altri paesi europei.

Se qualcuno si prendesse la briga di leggere un rapporto che l'Unione europea pubblica ogni tre anni, cui fanno riferimento sia il nostro Ministero dell'Economia e Finanza che la Bce e anche l'Ocse per fare proiezione di spesa per la terza età a lungo termine - l'ultimo è del mese di maggio scorso: The 2015 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060 European Economy, 3|2015) - si renderebbe

conto che corrono di bocca in bocca, di articolo in articolo, di talk in talk notizie false o quantomeno inesatte. In quel rapporto è detto che nel 2013 (anno di riferimento dello studio) la spesa pensionistica in Italia è al 15,7% del Pil, come ripetono tutti, in maniera acritica. Ma poi a studiarne i dati si scopre che quella percentuale non esprime la spesa netta, bensì quella lorda. Certo, anche la spesa degli altri paesi è espressa al lordo. Vale a dire che contiene anche la quota dell'imposta (per intenderci, l'Irpef per l'Italia). Ma c'è solo un particolare da notare: mentre l'incidenza media dell'imposta sulla quota Pil della spesa pensionistica nei paesi esaminati è dell'1,4%, per l'Italia l'incidenza è doppia: 2,8%. Facendo apparire l'imposta come



**PERCENTUALE SPESA PENSIONISTICA NETTA RISP. PIL,  
E INCIDENZA IMPOSTA (2013)**



Fonte: nostra grafica da "The 2015 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)"

una spesa (mentre è una partita di giro, perché rientra immediatamente nelle casse dello Stato, stante il prelievo alla fonte), ed essendo così elevata, risulta evidente che la spesa pensionistica italiana salta al primo posto tra i paesi europei.

Ecco, dice bene Luciano: non accompagniamo le critiche con altrettanta autocritica; a volte manchiamo di reattività; non respingiamo con prontezza notizie errate così clamorosamente che poi sono il veicolo con il quale si costruisce l'opinione pubblica. Un'opinione pubblica pronta a prendersela con i pensionati e le loro pensioni e schierarsi con il populismo dilagante. Pensioni costruite con anni d'imposte pagate e contributi versati. Tutti trattenuti alla fonte, fino all'ultimo centesimo.

Che cosa dovremmo fare, allora? Do-

vremmo dire: è vero che la spesa pensionistica in Italia è la più alta, ma solo perché quella spesa è caricata di una quota d'imposta che è la più alta rispetto agli altri Paesi (la Danimarca si presenta con un'incidenza dell'imposta sulla spesa con qualche decimo in più (2,9%) ma il suo sistema pensionistico è diverso dal nostro, e comunque il Governo danese ha già deciso di ridurla). Al netto dell'imposta l'Italia scende nella classifica (si veda il grafico).

Ancora più bassa è la spesa pensionistica vera e propria, per intenderci quella per la quale sono stati versati contributi previdenziali, se si distingue la previdenza dall'assistenza. È vero che questa è pagata dalla contribuzione generale, ma confondere le due cose crea equivoci, presentando una visione distorta del nostro Paese, giudicato il Bengodi dei pensionati. Salvo poi dover prender nota del massic-

cio esodo di nostri connazionali in pensione verso paesi meno aggressivi sul piano fiscale.

Anche qui autocritica: facciamo abbastanza per rendere più chiara l'informazione su questa elementare distinzione tra previdenza ed assistenza?

E che rispondiamo al progetto di matrice Inps: "Non per cassa ma per equità", quando annuncia che tra le principali finalità della proposta c'è quella di perseguire una maggiore equità intra e intergenerazionale? Diciamo poco o niente. E, invece, dobbiamo semplicemente replicare che quella proposta non affronta l'equità fra generazioni. Offre benefici solo alle persone fra i 55 e i 67 anni. Il reddito minimo di 500 euro è previsto solo per questa classe di età e con il pensionamento flessibile a partire

da 63 anni. Per i giovani in tale proposta non c'è neppure un euro bucato.

In conclusione, il sindacato sta svolgendo benissimo il suo ruolo, come da sempre ha fatto la Fit-Cisl. Come possiamo testimoniare noi della scuola di Pastore, Storti, Macario, Carniti, Marini e tutti gli altri che si sono succeduti alla guida della nostra Confederazione.

Autocritica? Sì. Forse dobbiamo essere più incisivi e immediati nel replicare a quanti propagandano informazioni inesatte, quando non bugiarde, a volte per banale sciatteria di comunicazione; ma molte altre volte, furbescamente, per assecondare la moda della demagogia militante.

## Donne

# Dialogo sociale europeo e voucher asilo e baby sitting: due buone notizie per le donne

*Tutto quello che c'è da sapere per usufruire delle agevolazioni spiegato da Francesca Di Felice, Coordinatrice nazionale Fit*

## Voucher asilo nido e babysitter: regole e istruzioni di domanda

La legge di Stabilità 2016 ha prorogato il voucher baby sitting, in via sperimentale. In base a tale opportunità, introdotta dalla legge Fornero, la lavoratrice dipendente, dopo il periodo di astensione obbligatoria di maternità (congedo di maternità) 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.

Nei giorni scorsi l'Inps ha pubblicato l'avviso con le istruzioni per la domanda, che potrà essere presentata entro il 31 dicembre 2016. L'istituto accoglierà le domande fino a esaurimento delle risorse, che sono pari a 20 milioni di euro per quest'anno. Il criterio generale di ammissione è la priorità cronologica di presentazione della domanda.

### Importo

L'importo del voucher è pari a 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.

### In alternativa al congedo parentale

Si potrà usufruire del beneficio solo in alternativa alla fruizione dei periodi di congedo parentale, comportando cioè la conseguente rinuncia allo stesso da parte della lavoratrice. Quindi si potrà beneficiare dei voucher in sostituzione alla fruizione dei periodi complessivi di congedo parentale, fruibili dalla mamma e dal papà, o per la parte residua di questo. Cioè se la lavoratrice ha già usufruito in parte del congedo parentale, potrà chiedere il voucher per un numero di mesi pari al congedo non ancora utilizzato. Ai fini del calcolo del periodo di congedo parentale, le frazioni di mese si sommano tra di loro fino a raggiungere il numero di trenta giorni, da considerarsi equivalenti a un mese, mentre i mesi interi si computano come tali, qualunque sia il numero delle giornate di cui sono formati.

Si ricorda che per calcolare i mesi di congedo parentale ancora spettanti occorre avere presenti i limiti individuali (massimo 6 mesi) e complessivi (tra i due genitori non superiori a 10 mesi, aumentabili a 11). Quindi, ai fini del contributo in questione, è necessario tenere conto dei periodi di congedo parentale fruiti anche dal padre del minore.

### Chi può fare la domanda

Possono presentare la domanda le lavoratrici dipendenti o parasubordinate anche con tipologia di lavoro part time. In tale ultimo caso, il contributo sarà proporzionato all'orario di lavoro, in base a specifica tabella Inps di riferimento.

Tale beneficio non potrà essere richiesto dalle lavoratrici autonome, per le quali la legge di Stabilità ha comunque previsto un voucher specifico, sempre di 600 euro al mese, per un periodo massimo di tre mesi, per usufruire del quale sarà emanato apposito avviso da parte dell'Inps.

Le lavoratrici madri possono accedere al beneficio anche per più figli, purché ricorrano per ciascun figlio i requisiti sopra richiamati e in tal caso sarà necessario effettuare una domanda per ogni figlio.

### Domanda

La domanda si presenta all'Inps per via telematica, utilizzando i servizi del portale con accesso tramite codice PIN personale rilasciato dall'ente stesso o rivolgendosi ai patronati.

La procedura telematica accessibile dalla home page del sito Inps, è la seguente: > Servizi per il cittadino > Autenticazione con PIN > Invio domande di prestazioni a sostegno del reddito > Voucher o contributo per l'acquisto dei servizi per l'infanzia.

Tutte le domande presentate attraverso diverse modalità non saranno prese in considerazione.

### Contributo

Il beneficio consiste nelle seguenti forme di contributo, alternative tra loro: o il voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting oppure il contributo per far fronte agli oneri della rete pubblica



dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

## Adempimenti

Se la lavoratrice sceglie il contributo baby sitting, gli appositi voucher andranno ritirati entro 120 giorni dall'accoglimento della domanda presso la sede Inps competente, che erogherà 600 euro in voucher per ogni mese di congedo parentale non fruito. Il mancato ritiro o il ritiro parziale comporteranno l'automatica rinuncia al beneficio o alla parte di voucher non ritirata nel termine, con il conseguente ripristino della possibilità di utilizzo del periodo di congedo parentale a cui si è rinunciato nel momento di presentazione di una nuova richiesta.

La lavoratrice potrà utilizzare i voucher entro la scadenza degli stessi purché, prima dell'inizio della prestazione lavorativa del servizio di baby sitting, effettui, attraverso i consueti canali Inps/Inail, la comunicazione preventiva di inizio prestazione, indicando, oltre al proprio codice fiscale, quello della prestatrice, il luogo di svolgimento della prestazione e le date presunte di inizio e di fine dell'attività lavorativa. Il o la babysitter deve incassare il corrispettivo del voucher, convalidato con la propria firma, entro 24 mesi. I voucher non sono rimborsabili in caso di mancato utilizzo.

Se invece si sceglie il voucher per l'iscrizione al nido, il contributo sarà erogato dall'Inps direttamente alla struttura scelta fra quelle accreditate e indicate sul sito dell'istituto dietro esibizione, da parte della struttura stessa, della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio e fino al raggiungimento dell'importo di 600 euro mensili, per ogni mese di congedo parentale non fruito dalla lavoratrice. La scelta potrà essere cambiata, sempre fra quelle accreditate, attraverso la procedura online o rivolgendosi ad un patronato.

## Modulistica

L'Inps, oltre alle istruzioni per la domanda, ha pubblicato il modello per dichiarare l'effettiva fruizione del beneficio e quello che le strutture per l'infanzia devono compilare per la liberatoria di pagamento.

## Recepimento dell'accordo quadro del Dialogo sociale europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

Il 25 gennaio scorso, Confindustria e Cgil, Cisl e Uil hanno siglato un'intesa che recepisce l'accordo quadro del Dialogo sociale europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007.

Parliamo della traduzione e del recepimento delle parti sociali e datoriale italiane, in qualità di organizzazioni affiliate a BusinessEurope e Ces, degli orientamenti presi a livello europeo per prevenire e contrastare la violenza sui luoghi di lavoro. Si tratta di un'intesa che, seppur in modo tardivo, sancisce le condizioni di operatività degli impegni assunti e degli strumenti finalizzati a

rendere concreto quanto ad oggi era stato solo enunciato.

L'accordo si propone di fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori/trici e ai loro rappresentanti, una maggiore consapevolezza della gravità dei comportamenti molesti e violenti e un quadro di azione per individuare, prevenire e gestire i problemi inerenti alle molestie e alle violenze sui luoghi di lavoro.

È questo un tema che da troppo tempo è stato lasciato al disinteresse generale, se non per l'eccezione del lavoro e dell'impegno delle organizzazioni sindacali, dei coordinamenti donne, degli organismi di parità e di isolate realtà aziendali. Infatti, se il tema della violenza viene da più parti affrontato, seppur con esiti poco efficaci rispetto al numero delle vittime, per quel che riguarda gli ambiti familiari, nulla ad oggi, né interventi normativi né accordi, si riferisce alla necessità di prevenire e contrastare le molestie e la violenza sui luoghi di lavoro.

L'intesa definisce precisamente le forme di molestia e di violenza nei luoghi di lavoro e l'impegno di dare massima diffusione al testo e a incaricare le reciproche strutture sul territorio a elaborare una procedura idonea alla gestione del problema, individuando localmente delle realtà competenti che assicurino una adeguata assistenza a coloro che dovessero divenire vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro. In poche parole lo scopo è quello di promuovere lo sviluppo della contrattazione di secondo livello per prevenire, contrastare e rimuovere gli effetti di ogni forma di violenza sul luogo di lavoro a iniziare dalle molestie.

Inoltre, restando salva la possibilità per ogni impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, le parti sociali hanno elaborato un modello di dichiarazione, allegato all'intesa, che le stesse imprese potranno direttamente adottare per affermare la loro non tollerabilità ai comportamenti riferiti a molestie o violenza.

Ciò che avviene sui luoghi di lavoro rimane spesso sommerso - e non parliamo solo di violenze fisiche, ma anche di quelle più subdole come il ricatto lavorativo, che più si accentua nei periodi di crisi, nelle diverse fasi della vita lavorativa, dall'assunzione alla prosecuzione di carriera, alla conservazione del posto di lavoro. Per non parlare di quanto si concretizza a opera dell'utenza ai danni delle lavoratrici dei trasporti. È quanto risulta dall'elaborazione dei dati dell'indagine conoscitiva relativa alla violenza di genere nei trasporti realizzata dalla Fit-Cisl a cura del Coordinamento nazionale donne.

L'intesa siglata dalle parti sociali non fa che agevolare il lavoro e l'impegno del Coordinamento nazionale donne della Fit che, sulla base dei dati risultanti dall'indagine conoscitiva, proseguirà al fine di costruire, se ci saranno le condizioni insieme alle altre organizzazioni sindacali, una piattaforma/protocollo da condividere con le associazioni datoriali dei trasporti per promuovere lo sviluppo della contrattazione di secondo livello finalizzata a prevenire e affrontare quei comportamenti che ledono la dignità delle lavoratrici e che spesso rimangono sommersi.

## Trasporto aereo

# Etf a Roma per l'handling aeroportuale

Il 24 novembre scorso a Vienna nella sede di Vida, sindacato confederale austriaco, si è tenuto l'incontro del comitato Etf - la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti di cui Fit-Cisl fa parte - dei rappresentanti europei del personale di terra aeroportuale.

La riunione si è imperniata su pochi ma considerevoli punti con interessanti scambi di informazione e di discussione. Ha aperto i lavori Nikki Jones, esperta Etf in Easa (Agenzia europea per la Sicurezza aerea) evidenziando come questo organo di controllo tecnico, particolarmente conosciuto nei diversi comparti del trasporto aereo come quello di volo, in questi ultimi tempi pone una forte attenzione anche alle problematiche del personale di terra. Il suo campo di azione si sta espandendo nelle attività di handling in cui diverse aree critiche necessitano di interventi finalizzati alla prevenzione e sicurezza degli aeroporti. Easa ha quindi iniziato a focalizzare l'attenzione sulle tante problematiche di questo settore al fine di introdurre regole chiare ed esigibili. Finalmente questa agenzia ha compreso l'importanza del ruolo che rivestono le attività aeroportuali nella filiera del trasporto aereo e, quindi, nell'intento di regolarizzare il settore si potranno evitare i tanti conflitti sociali che oggi impattano sulla sicurezza di tutto il sistema.

Il comitato ha poi incentrato la discussione sull'ipotesi di far riconoscere dall'Easa la professionalità del groundstaff tramite una licenza. Ciò produrrebbe effetti benefici per tutto il settore, sebbene si possano immaginare le difficoltà che si frappongono al raggiungimento di tale obiettivo, a causa della ovvia contrarietà che le compagnie aeree imporrebbero, con le loro potenti lobby, per scongiurare ulteriori aumenti di costi che potrebbero gravare sui servizi di handling. I rappresentanti presenti hanno comunque condiviso l'impegno a fare tutto il possibile per riuscire in questo importante risultato, anche se ci vorrà del tempo.

Anche da noi ha avuto molta rilevanza la nuova approvazione da parte della Commissione europea sulla Just Culture, che consentirà ai lavoratori di poter segnalare fatti o pericoli che potrebbero



creare problemi sull'andamento operativo, senza incorrere in ripercussioni o possibili sanzioni da parte del management aziendale, come capita ora di sovente.

Si è passati poi alla discussione del progetto presentato da Etf, approvato e finanziato dalla Commissione europea, sullo sviluppo del dialogo sociale per il settore del Ground Handling. Quattro saranno gli scopi fondamentali del progetto che avranno bisogno di maggiore analisi e discussione: stato del mercato dei servizi di handling nei 28 paesi europei; i diritti sociali dei lavoratori; la situazione attuale dell'addestra-



mento e delle qualifiche del suo staff e infine la qualità dei servizi erogati ai passeggeri. Tale progetto avrà durata biennale e si concluderà con una conferenza alla quale parteciperanno tutti gli stakeholders interessati. Non occorre sottolineare l'importanza che riveste il poter finalmente avere a disposizione la reale situazione di tutti gli aeroporti europei e del personale addetto. Tali informazioni, utili per la futura crescita e implementazione del settore, si tradurrà, ovviamente, anche in un miglioramento dei diritti sociali. Parteciperanno a questo progetto, oltre alle istituzioni europee, le associazioni datoriali europee degli handlers, degli aeroporti e delle compagnie aeree. Il progetto sarà supportato dalla preziosissima consulenza dei maggiori esperti a livello europeo in materia legislativa, legale ed industriale, e che saranno nominati da Etf.

L'incontro del Comitato è continuato con le richieste di aggiornamento sulla situazione della multinazionale Aviapartner con la quale le relazioni sindacali sono sempre state difficili in tutti i paesi, compresa l'Italia, ma a causa dell'assenza dei colleghi belgi, dovuta ai noti fatti di cronaca, visto che loro conoscevano meglio di tutti lo stato di tale azienda, tenuto conto che la base aziendale è a Bruxelles, questo tema è stato poi approfondito con una teleconferenza agli inizi di dicembre a cui hanno partecipato i maggiori rappresentanti delle realtà in cui questa azienda opera. A seguito di questo scambio di opinioni, è stata condivisa da tutti come primo passo quello di inviare al Ceo di Aviapartner, nonché maggiore azionista, Laurent Levaux, una lettera in cui si denunciano le persistenti pessime relazioni industriali a cui il sindacato non intende sottostare. Tutto ciò contravviene alla direttiva europea 14/2002, che dispone vi sia obbligo da parte dell'azienda

di consultare le organizzazioni sindacali in caso di cambiamenti delle condizioni economiche, della struttura e di altri sostanziali mutamenti societari. Questa direttiva denuncia anche che i management locali non possono organizzare incontri per dare informazioni dirette ai lavoratori bypassando il sindacato. Con il timore che questa situazione possa peggiorare a discapito dei dipendenti, è stato richiesto un incontro formale tra una delegazione Etf e il top management della multinazionale da svolgersi quanto prima.

Infine in quella sede ho aggiornato i colleghi europei sulle varie vicende che stanno caratterizzando le attività aeroportuali italiane. In primis, il rinnovo della parte specifica del contratto degli handlers, ultima sezione ad essere rinnovata, la più complicata e più delicata del contratto del trasporto aereo nazionale. Ci sono voluti anni e innumerevoli incontri - che ho spiegato - per trovare una giusta mediazione, viste le condizioni critiche in cui versano le società del settore, dovute alla spietata e selvaggia concorrenza di un mercato di servizi di handling sempre più allo sbando e senza regole applicate e controllate. Poi vi è la gara di appalto sulla limitazione degli handlers all'aeroporto di Fiumicino, pubblicata ad aprile scorso, e sulla possibilità di concluderla su cui tutti sono scettici, viste le lobbies che la ostacoleranno. Ho particolarmente messo l'accento su questa limitazione a tre handlers che opereranno sull'aeroporto e che, si spera, porterà a una stabilità delle attività attraverso una licenza di sette anni dove le società potranno organizzarsi in modo adeguato per la qualità e la sicurezza dei servizi all'utenza e maggiormente per la tranquillità dei lavoratori che in questi anni sono stati oggetto spesso di dumping sociali e salariali tramite ammortizzatori ministeriali e fallimenti di aziende che hanno

portato alla perdita di centinaia di posti di lavoro, tenuto conto che sono arrivate a coesistere anche otto handlers contemporaneamente intenti a contendersi e sbrinarsi su questo mercato.

Il Comitato Etf del personale di terra aeroportuale si è dato appuntamento, ospitato dal sindacato italiano, per il prossimo incontro il 2 marzo 2016 a Roma, nel nostro Centro Studi di via degli Anamari, e già da ora si invitano tutti i colleghi italiani interessati a partecipare all'evento.



*Autotrasporto merci - Logistica***Le proposte di Etf contro il dumping sociale e salariale***Il rilancio del settore non può prescindere dalla risoluzione a livello europeo di problemi ormai cronici.**Lo spiega Maurizio Diamante, Coordinatore nazionale Fit*

Lo scorso 19 gennaio si è svolto l'incontro plenario del dialogo sociale (DS), a cui ha preso parte la delegazione Etf (la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti), alcuni rappresentanti della Commissione e la parte datoriale Iru, Unione internazionale del trasporto su strada. La delegazione Etf era composta dalla rappresentanza confederale italiana di Cgil, Cisl e Uil e da quelle di tutta Europa.

Nell'ambito del processo di revisione del "Libro bianco sui trasporti" - visione della Commissione sul futuro dei trasporti - Etf e Iru esploreranno la possibilità di nuove proposte, specialmente per ciò che concerne la coesione sociale nel settore e lo sviluppo del "single transport market".

Durante gli incontri preparatori al DS, intercorsi nella sezione Road Transport dell'Etf, sono stati individuati i punti oggetto di negoziazione tra lo stesso sindacato europeo e Iru, nonché il loro successivo concreto inserimento nel cosiddetto "Social Code".

È da premettere che il "White Paper" per il "road transport" del 2011 raccomandava ai partner sociali Etf e Iru l'emanazione un codice sociale (CS) per il settore. La Commissione europea, tramite i suoi organismi DG Move e DG Empl, ha fornito le linee guida in proposito, indicando quali argomenti includere o meno all'interno del CS. Esso, infatti, non tratta aspetti già presenti nel quadro normativo dell'Ue, ma si rivolge alle politiche sociali e ad aspetti relativi a salute e sicurezza, come il wellbeing degli autisti.

Tra gli argomenti discussi da Etf e Iru sottolineo in particolare: l'accesso all'assistenza medica, in qualsiasi paese, per gli autisti nell'esercizio delle loro funzioni; le condizioni nei punti di carico e/o scarico inteso anche come bagni, posti di riposo e di ristoro; le condizioni di riposo, riferito al riposo settimanale; la considerazione sul regolare ritorno a casa degli autisti, al termine del la-

voro, presso la nazione della loro home base.

Durante la plenaria del DS, la parte sindacale non ha esitato ad affrontare ed esporre le criticità del settore. Etf ha infatti sottolineato come gli autisti debbano trascorrere il loro riposo settimanale nella loro "home-casa", a contemperamento di funzioni sociali e di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia.

Con riferimento al concetto di "home-casa" va senz'altro sottolineato come l'attuale quadro normativo comunitario lascia spazi all'ambiguità interpretativa del termine che andrebbe invece definito con chiarezza. Non è chiaro, infatti, se esso debba riferirsi all'autista, all'immatricolazione del mezzo oppure all'azienda. Sarebbe inoltre necessaria, la previsione di un controllo che attesti il reale - e non fittizio - ritorno a casa. Il quadro normativo da applicare deve essere certo e definito, eliminando le zone grigie.

Le problematiche sul riposo comprendono anche la necessità di "riadattare" la vigente normativa, rendendola coerente rispetto alle nuove realtà di mercato, come nel caso dei trasporti a lunga percorrenza con carichi speciali (ad esempio animali, generi alimentari, merci pericolose) che hanno ripercussioni sull'effettuazione del riposo settimanale e mensile. Non va trascurato il fatto che molti stati membri europei, quali Francia, Belgio e Germania su tutti, stanno legiferando autonomamente vietando il riposo lungo - le quarantacinque ore - sul mezzo e/o introducendo il salario minimo anche per le aziende di trasporto che effettuano cabotaggio.

In questo scenario si inserisce il possibile intervento sul regolamento europeo 561/2006, relativo all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada e volto a modificare i regolamenti esistenti.

Trascorrere il riposo settimanale sul mezzo è vietato: l'azienda di



trasporto deve provvedere a fornire le "rest facilities" anche perché, come è già stato ricordato, effettuare il riposo lungo fuori sede implica aspetti di responsabilità del carico e del camion, oltre ad aspetti personali quale l'igiene e la famiglia.

Per gli autisti che si spostano all'interno della Comunità europea è fondamentale avere l'accesso a un'assistenza medica che non si limiti alle emergenze; in alternativa si potrebbe pensare a una formula assicurativa europea che ottemperi alle medesime finalità.

Durante l'incontro è stata anche affrontata la necessità di applicare il citato regolamento 561/06 anche ai mezzi di peso inferiore alle 3,5t, al momento coperti solo da accordi transfrontalieri.

Altra questione da affrontare è quella delle cosiddette "letter box company" ovvero delle società fittizie domiciliate in un paese nel quale esistono ma solo, appunto, come casella postale, senza stabile organizzazione societaria. Tale questione richiede una cooperazione tra stati membri attraverso lo scambio d'informazioni, nonché l'implementazione della legislazione vigente.

La posizione Etf, in riferimento alle norme sociali e ai contratti di lavoro da applicare agli autisti che lavorano fuori dal paese dove si trova la loro home base, è che essi devono essere propri del luogo in cui viene svolta la reale attività lavorativa. Punto d'inizio per tale dibattito è costituito dall'articolo 8.2 del regolamento europeo 593/08 "Trattato Roma I" e dal chiarimento della Corte di Giustizia europea sul caso Koelzsch.

Quale legge sia applicabile è uno degli aspetti più importanti da chiarire, anche in funzione del recepimento della direttiva 67/2014 sui distacchi transnazionali. Definire di quale paese sia il diritto del lavoro applicabile, in caso di distacco o somministrato non genuino e dunque a fronte di un comportamento fraudolento, rappresenta il tema oggetto di istanze da parte del sindacato europeo, in un'ottica di abbattimento di qualsiasi forma di concorrenza sleale e dumping sociale.

È stato poi posto l'accento sull'inammissibile ritardo, da parte di alcuni Stati membri, nella completa implementazione della legislazione europea. Ciò vale in modo particolare per la mancata connessione del loro Ner - il Registro elettronico nazionale delle imprese che esercitano la professione di autotrasportatore - all'Erru (European Register of Road Transport Undertakings), volta in origine ad agevolare lo scambio di informazione tra gli Stati membri. Si tratta di un dato rilevante, se si pensa al fatto che at-



tualmente solo 19 su 28 nazioni sono interconnesse con Erru e alla mancata realizzazione del "sistema di valutazione del rischio" per gli operatori del Road Transport.

Per il cabotaggio, Etf propone di realizzare nuove regole e di applicare la normativa anche nell'ottica dei processi di liberalizzazione.

Altro obiettivo è l'introduzione del Cmr - bolla di viaggio da archiviare presso l'azienda e l'ente nazionale preposto - per evitare frodi e per un controllo delle regole maggiormente efficiente. Da non dimenticare, inoltre, l'uso della tecnologia, fondamentale per combattere la frode, come testimoniato dalla registrazione e lo stoccaggio dei dati di geo-posizionamento del conducente e del veicolo.

È necessario, infine, rivedere la direttiva 106/92 sul "trasporto combinato", ovvero effettuato su strada e per ferrovia o via navigabile che, dal punto di vista del trasporto su strada, risulta ormai datata e usata solo per celare operazioni illegali di cabotaggio.

Se questi sono temi e criticità vecchi del settore, Etf ha colto l'occasione di questo incontro per accennare a quel nuovo elemento di preoccupazione a carattere sia sociale sia economico che è rappresentato da Uber. Si è trattato, come spiegato, di un breve richiamo alla questione, non essendo essa all'ordine del giorno.

Il processo di negoziazione è appena iniziato le parti sociali attualmente stanno affrontando i temi con atteggiamento costruttivo e collaborativo.

Vi terremo aggiornati sui prossimi incontri del settore "Road Transport" Etf e sulle plenarie del dialogo sociale settoriale.

# Giovani e sindacato, tra presente e futuro in Europa



Oramai se ne parla spesso: di giovani; di mondo del lavoro; di sindacato. Ma non in maniera slegata, bensì affrontando gli argomenti collegandoli l'uno all'altro.

L'attuale mercato del lavoro (e non mi riferisco solo a quello italiano) è responsabile di precarietà e sfiducia nei giovani. La mancanza di un posto fisso "vecchio stampo" influisce sull'identità che il lavoratore si crea sul luogo di lavoro e causa una demotivazione ad unirsi a un movimento sindacale. E le organizzazioni sindacali perdono rappresentatività, perdono la propria influenza e iscrizioni. Se i sindacati maggioritari sono quelli dei pensionati e dei non iscritti e non si riesce più ad essere attrattivi per le generazioni giovani, evidentemente qualcosa in ballo c'è. Dobbiamo modificare il nostro modo di veder le cose o plasmare quello dei giovani in maniera da adattarlo a ciò che siamo? Molto probabilmente la risposta si trova nel mezzo.

Il seminario di Madrid, fatto dai giovani per i giovani, con un titolo inglese lunghissimo che posso sintetizzare con: "Incoraggiare l'integrazione dei giovani lavoratori delle industrie", è stato fortemente voluto dalle Federazioni di categoria europee e si pone l'obiettivo di approfondire esperienze e pratiche nazionali concrete su come coinvolgere i giovani all'interno delle strutture sindacali, nei processi decisionali a tutti i livelli. Essendo coinvolti una trentina di paesi europei, il seminario è diviso in tre distinti periodi dell'anno dove a turno intervengono i vari Stati, con circa 40 partecipanti per volta di età inferiore ai 35 anni.

Le macro aree sulle quali si è voluto focalizzare l'attenzione riguardano il come i vari sindacati nazionali organizzano e reclutano i giovani nel mondo sindacale; la comunicazione utilizzata,

sia verso l'esterno che verso l'interno rispetto alla propria organizzazione; la rappresentanza dei giovani nel sindacato.

Qualche paese si è portato avanti con il lavoro, qualche altro deve migliorare. Questa è stata l'occasione per ascoltare le buone pratiche messe in campo dalle diverse strutture sindacali e riportarle nel proprio paese migliorandole e adattandole alla propria realtà.

Giusto un accenno alla comunicazione, senza andare troppo lontano ma guardando i nostri vicini della FilcaCisl. Per far capire in un linguaggio più moderno cosa rappresenta e cosa fa il sindacato, hanno creato delle strisce fumettistiche (recuperabili dal loro sito) con delle storie su Max, un sindacalista.

In questa sessione erano presenti: Albania, Croazia, Italia, Macedonia, Montenegro, Serbia, Slovenia, Spagna e Turchia. Interessante è stato notare come in tutti questi paesi la "crisi economica" ha avuto riflessi negativi nel mondo sindacale, che però hanno portato, nella realtà, a fare delle considerazioni interne per migliorarsi.

Da un lato assistiamo a problemi nel mondo del lavoro e a un'Unione europea che rincorre la gioventù (continuando ad alzare l'età massima dei "giovani"), anziché cambiare le cose per i giovani, impartendo solo qualche direttiva ma senza creare azioni legislative concrete. Dall'altro vediamo persi alcuni diritti dei lavoratori che difficilmente vedranno i giovani lottare per riprenderseli. Questo significa che sono i giovani, ora, a doversi dare da fare: con tanta forza di volontà e motivazione. Il cammino intrapreso con questi seminari ne è un inizio.

Toscana

# Ato Costa: accelerare il processo organizzativo

Lo scorso 3 luglio è stato siglato il Protocollo d'intesa per il passaggio del personale al gestore unico dell'Ato Costa "Reti Ambiente spa" (che dovrà avvenire al termine del processo di gara in atto), alla presenza del Presidente del Consiglio direttivo della società stessa, del Presidente dell'Assemblea dei Comuni, del Direttore generale e delle organizzazioni sindacali di Funzione Pubblica Cgil, Fit-Cisl, Uilt-Uil e Fiadel Toscana. Il Protocollo, oltre alle garanzie occupazionali e alla salvaguardia dei redditi, individua anche procedure e criteri per il futuro gestore unico, misto pubblico-privato, il cui partner industriale sarà individuato alla conclusione del percorso di gara "a doppio oggetto", con il contestuale affidamento del servizio per i prossimi anni.

La nuova società Reti Ambiente avrà un organico superiore ai 1.500 addetti e dovrà operare nelle province di Pisa, Lucca, Massa e Livorno, su cui insistono circa 110 comuni. Al personale che transiterà a Reti Ambiente sarà applicato il contratto Federambiente; a tutto il personale verrà mantenuta la residenza di lavoro attuale per cinque anni, mentre ai dipendenti delle isole sarà mantenuta la sede in maniera permanente.

In Ato Sud le procedure sono terminate e il servizio, nelle province di AR, SI e GR (con l'inclusione dei comuni della val di Cornia), è affidato alla società aggiudicataria, Sei Toscana. Nell'Ato Centro invece le procedure sono al termine ed entro la fine dell'anno conosceremo il soggetto vincitore cui sarà affidata la gestione del servizio per le province di FI, PO e PT.

Siamo invece preoccupati per i tempi dell'iter di gara nell'Ato Costa, una situazione che di fatto sta determinando da un lato incertezza fra il personale, sia rispetto al proprio futuro sia sulle prospettive di lavoro, dall'altro l'impossibilità per le attuali aziende di programmare e fare investimenti; tutto ciò mentre i cittadini vedono ancora lontane le prospettive di un servizio efficiente, di qualità e a costi contenuti.

Crediamo sia necessario accelerare il processo; l'Ato Costa deve metter in campo tutti gli accorgimenti possibili per dettagliare le

procedure, affinché la società Reti Ambiente possa prendere vita, attraverso il conferimento di beni, servizi e personale delle attuali realtà, e i Comuni interessati devono agevolare il percorso per garantire maggiore efficienza e integrazione dei processi. Nella prossima estate le procedure devono essere terminate, per indire finalmente il bando di gara, in modo da concludere il percorso entro il 2016.

Tornare indietro e mettere di nuovo in discussione il progetto solo perché qualcuno non si sente più parte integrante della nuova organizzazione sarebbe un disastro, i cui costi ricadrebbero in primis sui cittadini e subito dopo sui lavoratori, che pagherebbero errori di cui non sono responsabili. Come Fit-Cisl siamo convinti che un soggetto forte, promotore e garante di un servizio moderno e organizzato a livello industriale, capace di esprimere qualità e professionalità, sia la risposta migliore alla domanda di occupazione, di prospettive per il futuro e nello stesso tempo di qualità ed economicità del servizio.

La Fit-Cisl pertanto invita la Regione Toscana a sollecitare l'Ato Costa ad accelerare i processi, per imprimere una svolta decisiva al percorso e allineare la costa agli altri Ambiti della Toscana, così da avere su tutta la Regione un quadro il più possibile omogeneo e produttivo.

Non c'è tempo da perdere, andiamo avanti nel processo.

*Francesco Chiaravalli*  
Segretario regionale Fit-Cisl Toscana



## Emilia Romagna

## Il saluto di un amico

**A**bbiamo ricevuto, e volentieri pubblichiamo, la lettera di Franco Visentini, militante Saufi, Fit e Cisl da sempre, che da questo mese lascia l'attività sindacale e potrà dedicarsi ai suoi affetti.

*Lo ringraziamo per la sua grande fedeltà e per il suo assiduo e prezioso lavoro ripercorrendo con lui, più di cinquant'anni della sua (ma anche nostra) storia.*

Caro Giovanni,

sono alla soglia dei 75 anni e sto risentendo di inevitabili acciacchi maturati nel tempo, perciò, dopo oltre 50 anni di servizio alla "mia" Cisl e temendo di non poter più svolgere il mio incarico in modo preciso ed efficace, il buon senso mi suggerisce di lasciare spazio ad altre persone, più giovani e forse più efficienti.

Il 10 febbraio c.a. si concluderà la mia militanza sindacale e quando si arriva al termine di un percorso viene spontaneo ricordare: in un baleno la mia mente è stata attraversata dalle vicende più significative legate al mio iter sindacale, che è stato contrassegnato da due importanti periodi che ho qui cercato di riassumere brevemente.

### 1° periodo

Fui assunto alle FFSS nel novembre 1963 a Pioltello (MI), dove iniziai la mia militanza alla Cisl. Qualche tempo dopo ebbero luogo le votazioni per eleggere il Rappresentante sindacale del personale d'impianto e io proposi la mia candidatura; la Cgil aveva molti più iscritti della Cisl ma, grazie ad una minuziosa campagna elettorale e alla collaborazione di colleghi ed amici, risultai vincitore fra lo stupore generale.

Successivamente fui eletto Responsabile sindacale compartimentale in rappresentanza di operai e tecnici di linea per il Servizio Lavori di Milano e nel 1969, al Congresso provinciale Saufi-Cisl, fui eletto nella Segreteria provinciale.

Di questo periodo ricordo con affetto, fra i tanti, alcuni amici ai quali sono particolarmente grato per l'aiuto e i consigli ricevuti: Salvatore Pomarico, Mario Nini, Ugo Surace, Vittorio De Stefano, Mario Sperzaga, Dario Caporali e Pasquale Vitulano, padre della Dottoressa Raffaella che è l'attuale responsabile del giornale "Conquiste del Lavoro".

### 2° periodo

Nel 1971 fui trasferito nel mio paese natale, Nogara, stazione Fs del compartimento di Bologna.

Il 24 maggio 1972 a Nogara, con alcuni amici, inaugurammo la prima Sezione sindacale per la linea Verona-Bologna, della quale fui Segretario fino alla data del mio pensionamento nel 1994; dopo l'apertura della sede, furono realizzate due importanti iniziative: l'istituzione del "Corso di istruzione" per giovani, in preparazione ai concorsi Fs, e l'istituzione della "Festa del socio", protrattasi annualmente per oltre 30 anni e alla quale hanno partecipato, in varie occasioni, anche i massimi esponenti nazionali della Cisl, settore ferrovia/trasporti

Al Congresso del 1973 fui eletto fra i componenti della segreteria Cisl (settore ferrovie) del compartimento di Bologna e riconfermato nel successivo congresso del 1977.

Nel 1994, alle elezioni Rsu (linea ferroviaria Bologna-Verona), la Cisl ebbe un notevole successo e io fui il più votato; nel dicembre 1994 abbandonai il servizio ferroviario e andai in pensione.

Tuttavia non lasciai l'attività sindacale: infatti nel 1995 mi iscrissi alla Fnp-Cisl e feci parte della Segreteria di Lega dal 1997 al 2005 e poi pensai di ritirarmi.

Di questo lungo periodo ricordo con simpatia e affetto gli amici che mi hanno sostenuto e aiutato: in particolare Giuseppe Malaguti, Mario Moliterni, Giancarlo Pagani, Vito Tedesco, Salvatore Pellicchia e Vincenzo Curdo, attuale Responsabile regionale Fit-Cisl per l'Emilia.

Un ringraziamento particolare va all'amico Romano Bonfà, per la collaborazione sempre fornitami nei periodi non facili in cui, compagni di lavoro, prestavamo servizio presso la stazione di Nogara. Un ricordo commosso va anche a tre grandi dirigenti sindacali veronesi (settore ferrovia) prima nell'allora Saufi e poi in Fnp: Gaetano Albi, Umberto Alessandri e Raffaello Brazzarola. Inoltre un caro affettuoso pensiero ad Ezio Paganini di Mantova e Pierino Marchetto di Legnago.

Un abbraccio,

Franco Visentini



# Perché le banche stanno affondando la Borsa

Sofferenze bancarie: un'espressione sempre più comune nelle cronache giornalistiche degli ultimi tempi. Almeno quanto "crediti deteriorati" che, a ben vedere, sono essi stessi la causa delle sofferenze degli istituti di credito.

Dal 22 novembre, giorno in cui è stato emanato il cosiddetto decreto salva banche, gli italiani soffrono anche loro le pene indicibili dell'inferno. Con l'effetto che alcune di queste pene si sono abbattute in Borsa sui titoli bancari, venduti (e talvolta svenduti) come mai prima d'ora.

In questo clima di paura e panico generale le cosiddette autorità provano a rassicurare sulla solidità del sistema bancario, omettendo però di dire che i controllori del sistema non solo non sono intervenuti per tempo, ma hanno anche voltato la testa dall'altra parte.

È materia per i libri di storia (e per carità di patria non ci spingiamo oltre) la serie di errori degli istituti che per anni hanno prestato denaro con criteri quantomeno sballati. Anche se nell'ultimo periodo, avverte Bankitalia, è leggermente calato il ritmo con cui cresce la montagna di finanziamenti non ripagati, il problema resta ed è grave: non si tratta come qualcuno vorrebbe far credere di una questione tutta interna alle banche. A pagare il conto, alla fin fine, sono le aziende che si vedono respinte le domande di finanziamento. E probabilmente, ancora una volta, il nodo delle sofferenze bancarie potrà essere risolto con il più classico degli interventi pubblici (leggi nuove tasse per un cittadino senza più risparmi e senza più lavoro).

Recentemente Unimpresa, l'organizzazione nazionale delle micro, piccole e medie aziende italiane ispirata ai principi della Dottrina sociale della Chiesa e nata nel 2003, ha pubblicato un'indagine interessante per capire il fenomeno dei crediti deteriorati (a quanto ammontano, chi rischia e via elencando).

Le sofferenze delle banche, dice Unimpresa, sono legate ai grandi prestiti non rimborsati: il 70% dei finanziamenti non ripagati da famiglie e imprese si riferisce, infatti, a crediti superiori a 500mila

euro. Sul totale delle sofferenze pari a 201,1 miliardi di euro, 141,4 miliardi sono relativi a finanziamenti oltre il mezzo milione di euro erogati ad appena 32.608 soggetti, il 2,6% dei clienti "problematici" degli istituti; 25,5 miliardi di sofferenze sono a carico di soli 579 soggetti, lo 0,05% del totale.

Nel dettaglio, 17,1 miliardi di sofferenze (8,4%) si riferiscono a finanziamenti da 500mila euro a 1 milione, erogati a 25.973 soggetti (2%); 27,7 miliardi (13,8%) si riferiscono a prestiti da 1 milione fino a 2,5 milioni, concessi a 19.274 clienti (1,5%); 23,8 miliardi (11,84%) sono relativi a crediti da 2,5 milioni a 5 milioni, erogati a 7.386 clienti (0,6%); 47,2 miliardi (23,5%) si riferiscono a finanziamenti da 5 milioni a 25 milioni, concessi a 5.369 soggetti (0,4%); 25,5 miliardi (12,7%) è legato a prestiti superiori a 25 milioni erogati a 579 clienti (0,05%).

Meno di un terzo delle sofferenze (29,65%), cioè 59,6 miliardi, è invece legato a finanziamenti di importo minore che vanno da 250 euro a 500mila euro, concessi a una platea molto vasta di clienti ora in difficoltà, pari a 1.207.802 soggetti (il 97,37% del totale). Nel dettaglio, 6,5 miliardi di sofferenze (3,23%) si riferiscono a finanziamenti da 250 euro a 30mila euro erogati a 758.664 clienti (61,19%); 7,8 miliardi (3,90%) sono relativi a prestiti da 30mila euro a 75mila euro concessi a 161.641 soggetti (13,03%); 9,1 miliardi (4,50%) sono relativi a crediti da 75mila euro a 125mila euro erogati a 93.168 clienti (7,51%); 20,2 miliardi (10,8%) si riferiscono a finanziamenti da 125mila euro a 250mila euro concessi a 119.504 soggetti (9,63%); 15,9 miliardi sono legati a crediti da 250mila euro a 500mila euro erogati a 48.552 clienti (3,91%).

Dopo questa messe di numeri e percentuali una cosa è chiara: occorre rimettere in moto il credito sano e controllato, pilastro fondamentale dell'economia, e sperare che l'Italia finalmente si riporti sul sentiero della crescita e dello sviluppo. Chi è senza peccato scagli la prima pietra... vero, Europa?

Geivù

Intervista al Sen. Daniele Borioli

## «La riforma del tpl non è più rinviabile»

Daniele Borioli, alessandrino, 58 anni, Senatore Pd, è membro autorevole e competente della VIII Commissione Comunicazioni e Lavori pubblici.



**MINISTERO DEI TRASPORTI.** Graziano Delrio è subentrato ormai da molti mesi al dimissionario Maurizio Lupi come Ministro dei Trasporti. Come valuta complessivamente i risultati della sua azione alla guida di un Ministero così complesso (in realtà sono ben due: ex Trasporti ed ex Lavori pubblici). In ogni caso, si avverte un cambio di marcia?

Più che di un cambio di marcia, parlerei di un cambio di direzione. Nuove regole per gli appalti, selezione fortissima delle grandi opere, superamento della legge Obiettivo, attenzione alle innovative modalità di trasporto sostenibile, centralità strategica della portualità e della logistica, ricambio ai vertici delle principali aziende (Anas e Ferrovie dello Stato Italiane). Vedremo i risultati, ma il segno di una svolta c'è tutto.

**ANCORA MIT.** Era stata annunciata la soppressione della Struttura tecnica di missione, ora, invece, è stato nominato un nuovo responsabile. Come valuta?

Come tutte le articolazioni tecniche e amministrative anche questa non è buona o cattiva di per sé. Giudicheremo dai risultati.

**LEGGE DI STABILITA'.** È stata approvata dopo un faticoso travaglio. Ictu oculi (a colpo d'occhio) come è stato "trattato" il settore dei trasporti?

Qualche passo in avanti c'è, ma indubbiamente, in particolare sul trasporto pubblico locale e sul trasporto ferroviario regionale le risposte sono ancora insufficienti. Non è però solo questione di risorse, ma anche di regole. È urgente la riforma del settore.

**FERROVIE DELLO STATO ITALIANE.** Ribaltone ai vertici. L'ingegner Renato MAZZONCINI, già Amministratore delegato della

controllata Busitalia, è stato insediato alla guida del gruppo Fsi anche per gestirne una parziale privatizzazione. Dalle prime esternazioni è sembrato cauto anche sui tempi e sulle modalità dell'operazione. Come valuta?

Mazzoncini ha posto con chiarezza una questione: è difficile dare una direzione precisa alla privatizzazione senza un piano industriale. Ma è altrettanto difficile fare un piano industriale prima di conoscere le nuove regole con le quali l'azienda dovrà confrontarsi, soprattutto sul terreno del trasporto universale.

**PRIVATIZZAZIONE DI FSI.** Collocamento in Borsa del 40% del gruppo unitario o preventivo "spacchettamento" con scorporo di Rete ferroviaria italiana e vendita del cosiddetto "spezziato ferroviario", temuto come esiziale dai sindacati dei lavoratori. Quale soluzione preferisce?

Non è questione di preferenza, ma di definizione chiara degli

obiettivi. Per me la privatizzazione non può essere disgiunta dalla liberalizzazione, che esiste ma è ancora "a sovranità limitata". Sono comunque per la preservazione di due principi: la separazione compiuta tra gestione della rete e dell'esercizio ferroviario, nonché la proprietà pubblica della rete.

**ANCORA PRIVATIZZAZIONE DI FSI.** Intanto, la Commissione Lavori pubblici del Senato il 19 gennaio ha licenziato il parere sull'atto di Governo 251 (che avvia il processo di privatizzazione) con otto osservazioni, la prima delle quali ritiene preferibile il collocamento sul mercato di una quota dell'intera holding, in quanto in grado di assicurare la migliore tutela sotto i profili della efficienza, efficacia e della valorizzazione economica e patrimoniale. Che peso reale avrà questo parere?

Vale quanto appena detto. Circa il peso del parere, credo che sarà oggettivamente forte perché di fatto coincidente con l'orientamento preferito dal Ministero dell'Economia.

**VIII COMMISSIONE DEL SENATO.** A sorpresa è stato confermato l'uscente Altero Matteoli (FI) anche con i voti di Sel e M5S. Come valuta?

Matteoli ha fatto il suo lavoro con equilibrio e competenza. Continuerà a farlo nello stesso modo.

**PIANO NAZIONALE AEROPORTI.** In un Consiglio dei Ministri è stato approvato in esame definitivo (previa intesa con la Conferenza Stato-Regioni) uno schema di Decreto del Presidente della Repubblica che individua 10 bacini di "traffico omogeneo", 38 aeroporti di "interesse nazionale", con dentro 12 di "particolare rilevanza strategica" e 3 "intercontinentali". Come valuta? Anche i precedenti Ministri dei Trasporti avevano predisposto i loro Piani...

Quel Piano è sostanzialmente lo stesso che aveva predisposto il Ministro Lupi. Delrio ha responsabilmente ritenuto di portarlo alla fine dell'iter. Contiene elementi importanti, quali l'indicazione di collegare gli aeroporti strategici alla rete ferroviaria ad Alta Velocità o lo sforzo di indicare una gerarchizzazione degli scali, vincolando in alcuni casi il loro futuro a misurabili rendimenti industriali.

**ENAV.** La società dei controllori di volo ha nuovi vertici nel duo Fernando Beccalli Falco e Roberta Neri. Come valuta i primi risultati anche in vista della privatizzazione (fino al 49% del capitale sociale)? La tempistica ipotizzata dal Ministero dell'Economia prevedrebbe Ipo e debutto a Piazza Affari entro



il 30 giugno 2016. Come valuta? È realistica tale data?

Enac mi pare stia andando nella direzione giusta e credo che rispetterà i tempi previsti per la quotazione. Ma la sfera di cristallo non ce l'ho.

**RIFORMA DELLA PORTUALITA'.** Approvata dal recente C.d.M. del 20 gennaio, prevede la trasformazione delle vecchie autorità portuali in autorità di sistema, con un "taglio" da 24 a 15. In pratica, il superamento della mitica legge 84 del 1994. Le nuove autorità saranno governate da un presidente e da un board ristretto, passando dagli attuali 336 membri dei comitati portuali a circa 70, con un "taglio" di 270 poltrone. Alcune autorità accorpate lamentano di aver perso la loro centralità.

La razionalizzazione/riduzione delle autorità portuali è fondamentale per competere con la grande portualità del Nord, ma anche per reggere le sfide che arrivano dagli altri porti che si affacciano sul Mediterraneo, in Spagna, Francia, Croazia. Vedo inoltre l'esigenza di una integrazione più forte, anche in termini di esercizio della governance, con le aree retroportuali, intermodali, logistiche.

**ANCORA RIFORMA DELLA PORTUALITA'.** Per Giovanni Luciano, Segretario generale della Fit-Cisl, si tratta di un ottimo inizio. Unico neo è la soppressione dei comitati portuali, luogo dove le parti sociali riuscivano alla pari con gli altri ad avere il giusto peso e la giusta interlocuzione istituzionale.

Occorre trovare nuovi istituti di relazione anche in ambito portuale. Che, senza disperdere e mortificare il ruolo del lavoro e delle sue rappresentanze, sappia misurarsi con le sfide attuali, anche in termini di tempestività decisionale.

*A cura di Chiara Campanella*

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

# In difesa di chi sa volare di natura

50 anni compiuti, 30mila tra soci e donatori, 800 attivisti, 31 riserve naturali gestite. È questo il ritratto della **Lipu**, la Lega italiana protezione uccelli, nata dalla straordinaria sensibilità del teologo e umanista napoletano Giorgio Punzo «che una mattina, leggendo il giornale – racconta **Fulvio Mamone Capria**, Presidente dell'associazione – rimase sconvolto dalla notizia della caccia primaverile, la quale era stata concessa in un periodo in cui gli uccelli migrano e iniziano a nidificare. Per una coincidenza, nel suo giardino un passero solitario si fermò a poca distanza da lui, che rimase colpito dal suo piumaggio blu metallico e in quel momento decise di impegnarsi per la salvaguardia degli uccelli migratori».

## Di quali attività vi occupate?

Dalla gestione di oasi e riserve naturali alla cura degli uccelli e degli animali selvatici feriti in generale, che giungono nei centri di soccorso e di recupero della fauna da noi gestiti. Altre attività riguardano l'educazione ambientale, i progetti di conservazione della natura in Italia e anche nel Mediterraneo, l'attività di vigilanza venatoria con nuclei di guardie volontarie specializzate, i campi anti bracconaggio (pattugliamento sul territorio, in particolare in Sardegna e sullo stretto di Messina), nonché attività dedicate ai giovani come i campi natura che si svolgono durante l'estate.

Lavoriamo molto anche nel settore agricolo, dove partecipiamo come coordinatori da oltre dieci anni al monitoraggio delle specie agricole in declino. Svilu-



priamo vari tipi di progetti: quelli mirati al salvataggio di singole specie e altri legati a infrastrutture ecologiche, che servono ad evitare la frammentazione degli habitat naturali, cioè sottopassi e sovrappassi che consentono la migrazione in sicurezza da un territorio all'altro di mammiferi, anfibi e altre specie.

## Com'è lo stato di salute della natura in Italia?

Premettendo che la perdita di biodiversità a livello globale e i cambiamenti climatici sono i fattori più devastanti di questo disequilibrio ambientale, in Italia osserviamo molti elementi che condizionano la sopravvivenza e la qualità della vita di tutti gli esseri viventi. Tra le emergenze segnaliamo il consumo di suolo, la diminuzione di importanti aree umide nell'intera Penisola, oltre che il non rispetto delle misure

di salvaguardia ambientale. Un capitolo a parte va dedicato al fenomeno del bracconaggio, che ha riportato l'Italia a un livello di illegalità pari a quello che vivevamo circa trent'anni fa.

## Cosa pensa dell'emergenza smog?

Alla pari di altre associazioni ambientaliste abbiamo sempre puntato sul potenziamento del traffico ferroviario, sulla realizzazione di città abitabili e vivibili con grandi aree pedonali centrali e un sistema diffuso di mobilità urbana che potesse consentire al cittadino di muoversi a piedi e con i servizi pubblici. L'emergenza di questi anni e dell'ultimo periodo, che ha visto registrare l'inverno più caldo nel pianeta degli ultimi 120 anni, deve spingere tutte le autorità, sentendo gli stakeholder che si occupano di mobilità sostenibile, a delineare strategie efficaci nel breve e medio periodo, che possano migliorare l'attuale stato ambientale.

Speriamo che gli impegni presi a Parigi durante la Cop21 possano essere rapidamente ratificati dagli stati partecipanti per avviare il necessario percorso che dovrà portarci a un miglioramento della qualità della vita nel rispetto dell'ambiente e di un'economia che tenga conto della necessità di diminuire le emissioni di gas nocivi, mirando soprattutto al risparmio energetico e a nuovi modelli più responsabili a livello di impresa.

*Giulia Dellepiane  
g.dellepiane@cisl.it*



# Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi

della rete ferroviaria italiana - Soc. Coop.

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



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

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

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

---

Tel. **06.400.48.20** – Fax 06.85 40 292 E-mail: [segreteria@cncp.net](mailto:segreteria@cncp.net)

Via Salaria, 89 Roma (00198)

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

# 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

