Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE dei Trasporti 3

Marzo 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 Frank Andiver

Service Group

Il frutto del mio benessere, un’assicurazione UniSalute

Quando si parla di salute è meglio essere chiari. Con i Piani Sanitari UniSalute hai maggiore comfort in caso di ricovero, visite tempestive e più opportunità nella scelta del medico o del dentista. Inoltre hai a disposizione una linea telefonica aperta 24 ore su 24 con un team di medici e psicologi. Affidati ad UniSalute, l’assicurazione che pensa a farti stare bene, sempre.

UniSalute, un nuovo modo di guardare all’assicurazione

UniSalute
SPECIALISTI NELL’ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO

Sommario

Editoriale

2 *L'attacco all'Europa e l'egoismo che ci affligge*

Mobilità ferroviaria

6 *Riprende il confronto con Agens per il rinnovo del ccnl della Mobilità/Attività ferroviarie*

8 *Nuovo Codice Appalti: più clausole sociali, niente più gare al massimo ribasso*

10 *In scadenza l'appalto per i servizi di accompagnamento dei treni notte*

12 *Rfi e la nuova organizzazione della Manutenzione Infrastrutture*

13 *Perchè creare allarme tra i lavoratori Italferr?*

14 *La Manutenzione Rotabili della DT: una certezza che va rafforzata*

15 *Splendida vittoria elettorale in Trenord*

Riforma Madia

16 *Il testo unico sul trasporto pubblico locale*

18 *L'Anas, il Decreto Madia e il Milleproroghe*

Sindacato e Strategie

20 *A che punto è il rinnovo del ccnl logistica, trasporto merci e spedizione?*

22 *Il tema caldissimo delle concessioni discusso all'Autorità dei trasporti*

26 *Rimorchio, concessioni e Tug Conference*

28 *Appalti in Emilia Romagna: nuova frontiera per le regole di mercato nel settore*

Politiche sociali

30 *Il valore della formazione per il futuro della Fit-Cisl*

32 *Ecco perché aumentano le iscrizioni a Fonservizi*

34 *Fisco e ammortizzatori sociali nella legge di Stabilità 2016*

Generi e Generazioni

38 *8 marzo Giornata internazionale della donna. Non solo un giorno di celebrazione, ma 365 giorni di rispetto*

International

40 *L'Etf affronta tutte le questioni aperte nell'handling aeroportuale*

42 *Trasporto aereo. Una cassetta degli attrezzi per un dialogo sociale di successo*

Regioni

44 *Lombardia, Sicilia, Liguria, Toscana*

Opinioni e Colloqui

48 *Gioie e dolori della Sanità italiana*

49 *Intervista al Sen. Altero Matteoli*

Intorno a noi

51 *La Comunità in cui gli ultimi trovano casa*

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

N. 3 Marzo 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 23 marzo 2016
Finito di stampare nel mese di marzo 2016
Tiratura: 28.000 copie

Giovanni Luciano

L'attacco all'Europa e l'egoismo che ci affligge

Avevo appena scritto l'editoriale nel viaggio in treno che mi portava da Pescara a Venezia Mestre che ho dovuto riaggiornarlo perché martedì 22 marzo, all'inizio della settimana Santa, ancora una volta purtroppo siamo stati colpiti violentemente e selvaggiamente. Non è stato colpito il Belgio, siamo stati colpiti tutti noi europei. I "crociati", come ci chiamano loro. Il cuore è gonfio di doloroso rancore verso chi agisce così vigliaccamente su persone inermi e pacifiche che bevono al bar o che vanno a prendere l'aereo. Personalmente molte volte sono stato all'aeroporto di Bruxelles ed è come se fossi stato presente. Terribile. Ed è terribile il lutto che ci affligge, con la dolorosa consapevolezza che non è stata l'ultima volta. Un attacco all'Europa sempre più determinato che fa si che l'Europa, che già non da il meglio di se, rischi persino di peggiorare.

Già, perché questa Europa non è quella che sognavamo da piccoli. Non credo sia neanche quella dei suoi padri fondatori. Non si tratta della solita lamentela sul suo ruolo burocratico o sulla, legittima, avversione alla politica economica eccessivamente rigorista. Non è più solo il fatto che non vi è una politica fiscale comune, che sarebbe meglio avere gli Eurobond o che ci vorrebbe una forza armata e una polizia comunitarie. No, qui è in gioco l'aspetto umanitario. Questa Europa non è solidale. L'accordo con la Turchia in tema di immigrazione mi appare semplicemente odioso. Intendiamoci, nessuno può pensare che si possano accettare rifugiati migranti a milioni. Ma accompagnare i muri e il filo spinato con il respingimento in Turchia è aberrante. Servirà a fermare il flusso migratorio? Abbiamo fortissimi dubbi. La cosa più probabile è che si condannino decine di migliaia di uomini, donne e bambini ad un destino tragico riportandoli in Turchia, la quale non è chiaro cosa farà poi con queste anime. In più si danno ben sei miliardi di euro, non so quanto sia la parte italiana, per fare da "cane da guardia" bloccando così la cosiddetta rotta balcanica. Qualcuno può credere che la disperazione si fermerà? O non è più probabile che, invece, "l'acqua trovi un'altra strada"? Tra poco sarà estate e con forti probabilità la flotta immensa di gommoni, barche e barchette sommergerà di nuovo la nostra costa siciliana. Si da risposta agli egoismi di ungheresi, serbi, austriaci, tedeschi, ecc., ma non si risolve il problema generale. Non è questa l'Europa che sognavamo. Non è questa l'Europa che, invece, dobbiamo riuscire a cambiare in meglio. Non si condannano intere popolazioni a genocidi annunciati per l'egoismo umano. Quei sei miliardi andavano spesi meglio. Così come andavano spesi meglio i soldi che ognuno ha usato per erigere muri e distese di filo spinato. Non entriamo nel merito di scenari di politica internazionale perché non è una nostra competenza, ma è evidente che occorrerebbe sciogliere i veri nodi di questa vicenda. Qui non siamo

ETF – FILT-CGIL – FIT-CISL - UILTRASPORTI

Messaggio di solidarietà sugli attentati terroristici a Bruxelles

La Segreteria ETF e le Segreterie Nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI trasmettono la propria solidarietà alla popolazione belga, gli affiliati ETF belgi e tutti coloro che direttamente o indirettamente sono stati colpiti dagli attacchi terroristici oggi a Bruxelles, il 22 marzo 2016.

Il nostro primo pensiero e la più profonda solidarietà vanno alle famiglie, amici e colleghi delle persone che sono morte o rimaste ferite negli attentati di Bruxelles, realizzati con l'obiettivo di continuare a diffondere la paura e divisione e destabilizzare le nostre società.

ETF, FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI condannano con la massima fermezza ogni atto di terrorismo che colpisce vite innocenti con l'unico obiettivo di provocare in tutto il mondo una escalation di violenza e la violazione dei diritti umani e civili.

Facciamo appello a tutte le persone in tutto il mondo, in particolare alle lavoratrici e ai lavoratori e ai loro sindacati al fine di non permettere a tali gruppi marginali di estremisti di suscitare sentimenti di razzismo e odio nelle nostre società. Al contrario, tali eventi barbarici devono rafforzare il nostro credo nei valori fondamentali della democrazia e della giustizia.

ETF, FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI offrono tutto l'aiuto e il sostegno per le persone coinvolte da questi atti terribili di terrorismo.

Bruxelles, 22 marzo 2016

più all'atavico scontro tra ebrei e palestinesi. Qui è un problema di guerra tra sunniti e sciiti, condito da una serie di convenienze, quali quella della Russia di Putin che sostiene un massacratore come Bashar al Assad in Siria e dal risultato disastroso del killeraggio sui Gheddafi e sui Saddam. Infatti, oggi, abbiamo l'Isis in casa, come hanno dimostrato drammaticamente i fatti di Parigi e di Bruxelles, e l'Isis alle porte in Libia. Il tutto condito da centinaia di migliaia di persone disperate che fuggono dai massacri e dalla fame che cercano una possibilità di vita in Europa. Non penso che la politica degli Stati europei abbia dato il meglio di sé con l'accordo con la Turchia, dove c'è un altro bel tipetto come Erdogan. Chiedere ai curdi. Perché sono così rare le persone come Papa Francesco e Barack Obama? Dopo oltre settant'anni di pace in Europa si pensa di richiudere le frontiere bloccando l'accordo di Schengen e dall'altro lato dell'Atlantico, udite udite, cade il muro tra la Florida e Cuba. Il Presidente degli Usa atterra a Cuba e viene ricevuto con tutti gli onori. Fino a un anno fa avrebbero preso per matto chiunque lo avesse ipotizzato. Occorrerà molto sforzo da parte di tutti gli uomini di buona volontà per rintuzzare il riemergere della xenofobia e del nazismo nelle nazioni europee. Sarebbe pericolosissimo sottovalutare che il rilancio dell'ideale di un'Europa unita è l'antidoto al ritorno di regimi totalitari e di guerre. Come Italia, visto come siamo combinati come società e come economia, saremmo molto esposti. Quindi, anziché fare la resistenza dopo, dovremmo cercare tutti di spingere per evitare certi scenari prima.

Gli sprechi sono i nostri principali nemici

Nel nostro piccolo grande mondo si potrebbe iniziare dalla lotta senza quartiere agli sprechi e alle ruberie. Parlo senza mezzi termini delle società dei servizi pubblici locali. Nel nostro caso servizi ambientali e trasporto pubblico locale. Non conosco la realtà dell'intero settore della pubblica amministrazione e non mi permetto, quindi, di entrare nel merito là. Nei trasporti e nell'igiene ambientale, posso vantare una grande esperienza. Esprimo anche una grande delusione e anche un senso di frustrazione perché mi sento come coloro che predicano al vento. Nessuno ti ascolta, veramente. Sono almeno cinque anni, da quando ho assunto la guida della Fit Cisl, che declino una linea politica ben chiara sulle aziende pubbliche dei servizi ambientali e del trasporto pubblico locale. L'indirizzo è sempre stato chiaro:

essere i primi a combattere e denunciare la mala gestione. I Presidenti e gli Assessori passano, il Sindacato resta. Le disinvolture dei primi ricadono sul destino lavorativo delle persone impiegate in azienda. Nessuno in tutti questi anni ha contestato questa linea, ma ho la sensazione che sia una posizione, in molti casi, più di facciata che altro.

Altrimenti non si spiegano certe notizie che arrivano, specialmente dal sud d'Italia. Come è possibile che ci siano dirigenti di aziende con bilanci in profondo rosso che percepiscano cifre da capogiro e nessuno ne sa niente? Mentre bisogna fare i salti mortali per far quadrare i conti e le ricadute spesso vanno a finire in peggio sulla turnistica, sulla remunerazione, sulle condizioni di lavoro, in pochi si fanno le consulenze, le prebende e le trasferte per andare al lavoro. Nessuno vede o sente niente? E' un problema. Perché o nessuno fa bene il suo lavoro, Assessori o Ministero in primis o c'è altro. E noi, come Fit Cisl dovremmo essere più attenti sul territorio. Perché sia chiaro che una cosa è certa: quando c'è da spartire nessuno chiama i lavoratori, quando c'è da soffrire invece i primi sono loro. Non capisco, invece, quando si avverte una certa timidezza da qualche parte. Non vi preoccupate di disturbare il manovratore, in certi casi occorrerebbe prenderli a sberle certi manovratori. Nessuno abbia deferenza di certi soggetti. La neve si squaglia sempre, ora che c'è anche il riscaldamento climatico ancora di più. Se non siamo i primi a mettere in dubbio gestioni che non brillano, certamente non rischiamo di essere complici, ma di fare male il nostro lavoro sì.

Non si lamenti nessuno, poi, se la spinta alle privatizzazioni aumenta. E' molto più difficile diminuire le tasse ai cittadini se con i soldi delle tasse si alimentano sprechi, malagestione e ruberie varie. Quindi noi, come Sindacato confederale, siamo i primi a dover combattere certe cose. Per farlo, mi è molto chiaro, molto spesso bisogna rompere una sorta di conformismo ambientale. Ebbene, come ho già detto in altre occasioni, occorre fare come i salmoni andando contro corrente. Se si è convinti della bontà delle proprie posizioni, nell'interesse dei lavoratori e degli iscritti, si deve andare contro corrente. Troppo spesso vedo che si preferisce la vita comoda. Questa è una cosa che non mi piace e che avverso e avverserò sempre.

Avviato il CCNL delle Attività Ferroviarie ma delusione per un'attesa imprevista e per una scelta sbagliata

Una delle cose che ritengo più importanti in questo 2016 è il Piano Industriale del Gruppo Fsi. Negli incontri avuti con il vertice di questa azienda ci è stato comunicato un tempo di realizzazione francamente inaspettatamente lungo. Aspettare l'estate per un Piano Industriale ci lascia perplessi. Capiamo tutti che un nuovo management abbia bisogno di tempo per capire, ma speravo che il Piano Moretti fosse rapidamente ripreso e portato avanti speditamente. Comunque, se l'attesa sarà foriera di novità positive ben venga. Speriamo di non doverci svegliare dall'illusione di uno scenario con un grande player nazionale di trasporto e logistica e ritrovarci con la solita politica dei tagli e delle riduzioni tramite outsourcing perché non se ne può più. Il Gruppo Fsi ha tutte le condizioni per fare sviluppo e occupazione. Continuare come se fossimo ancora a dieci anni fa è una condizione che non condivideremmo laddove ciò si verificasse. Non può essere che l'ossessione di tutti, azienda e ferrovieri insieme sia nella domanda: "quando si riapre il Fondo?". La risposta del sottoscritto, per quanto lo concerne è semplice: "quando si riapre una campagna di assunzioni". Infatti sarò curioso di chiedere all'ingegner Mazzoncini quando presenterà il nuovo Piano d'Impresa, con quanti addetti diretti, non in appalto, intenderà farlo stare in piedi. Questo Gruppo ha poco più di 60.000 addetti e, al netto delle tecnologie, ha veramente ridotto all'osso la presenza umana. Pensiamo che sia giusto, come diciamo da anni che ricominci a fare occupazione. L'idea di tagliare altri mille addetti nel merci spostandoli altrove significa non sviluppo nel merci, ma riduzione complessiva di altri mille addetti. Non va bene. Continuare a tenere in fibrillazione i lavoratori degli appalti con continue gare e garette magari senza clausola sociale non va bene. Se c'è una cosa che si dovrebbe preservare è il clima di tranquille relazioni industriali che siamo riusciti a mantenere insieme negli ultimi tre anni. Fossi al posto dei manager eviterei di sprecarlo. Anche qui, poi, ho una strana sensazione. Quando si fa questa battaglia, sembra di essere in grande solitudine. Almeno questa è la sensazione che in Fit condividiamo. Pare che il numero degli addetti, l'occupazione, sia un problema solo nostro. Mi sembra come è capitato spesso che prima sei solo, poi, una volta conquistato il punto, tutti se ne appropriano. L'ultimo caso? Il reticolo degli impianti della manutenzione di Rfi. Indifferenza di tutti alla nostra insistenza sul tema. Poi tutti si sono erti a difensori del reticolo. Bene. Va bene così, è il prezzo delle leadership, ma se si convincessero prima risparmieremmo tempo e fatica. Dobbiamo dare spazio ai giovani sui posti di lavoro ma non perseguendo la ricetta dell'ingrossare le fila dei pensionandi senza che ciò significhi anche farli sostituire da giovani. In questo siamo veramente contrariati per la decisione della Commissione della Camera che ha rifiutato di mettere a posto l'errore della legge Fornero circa il pensionamento del personale ferroviario mobile. E' stata una grande delusione. In tema di pensione anche il Sindacato confederale unitariamente sta cercando di recuperare quanto fatto iniquamente ai tempi del Governo Monti. Senza voler entrare nel merito di quella fase storica oggi si parla di flessibilità in uscita e si discute su penalizzazioni e quant'altro. Il Sindacato si sta mobilitando per una revisione della legge Fornero in tema di previdenza, ma se ci teniamo anche i macchinisti alla guida fino a 67 anni e oltre significa che questo Paese è avvitato in una spirale dove gli annunci positivi strombazzati da Renzi, si scon-

trano con la dura realtà dei numeri e delle compatibilità di cassa e di bilancio. L'unico dato certo è che il debito pubblico, vero problema del nostro Paese, sta aumentando a vista d'occhio senza che ciò dia i risultati sperati. L'austerità ci soffoca, ma l'aumento del debito pensando che ciò possa far ripartire l'economia ci strangola per mancanza di liquidità. Ma il tema è uno solo: il debito aumenta perché ci sono politiche espansive o perché ci sono ancora mille casi come le Ferrovie del Sud Est? C'è investimento o aumento dello spreco? Vedete che anche qui la lotta allo spreco e al malaffare significa anche poter andare in pensione un po' prima di quanto si possa oggi? E anche qui è una lotta contro l'egoismo, come dicevamo prima per l'Europa del filo spinato. Li è una questione di egoismo di intere popolazioni, qui è l'egoismo dell'arraffare per sé pensando poco alla sorte degli altri. Quindi, come si combatte questa situazione? Come si può provare a fare argine? Innanzitutto facendo un patto di alleanza tra sindacati e nei sindacati contro tutto ciò che è spreco e dissipazione dei soldi pubblici. Senza guardare in faccia nessuno. Poi, nel Sindacato, ognuno nel suo, combattendo chiunque non pratichi una politica di questo tipo. Chiunque si "sieda" perché ritiene di non dover andare contro corrente. Certo, il problema sorge quando quelli che vanno contro corrente diventano minoranza rispetto a quelli che preferiscono il quieto vivere. Quando questi ultimi prendono il sopravvento allora il Sindacato arretra e perde posizione e magari prendono visibilità cause che hanno i loro effetti a monte, nella lotta tra chi vuole andare contro corrente, in acque limpide e chi va verso l'acqua cheta, stagnante. Non porta mai cose buone l'acqua stagnante.

Ancora firme per le nostre battaglie

Da qualche tempo ci si batte a colpi di… firme. Sempre meglio che a fucilate o a sprangate, ovviamente. Anche le battaglie sindacali sempre di più si appoggiano a questa modalità. Lo abbiamo fatto noi della Fit Cisl, quasi antesignani, con le firme a sostegno della campagna "Sciopero Intelligente", che è in attesa di essere esaminata ma che ha già influenzato il dibattito sulla riforma della legge sullo sciopero perché ha fatto prendere coscienza, anche ai legislatori, che c'è un problema di aziende che ne approfittano oltre che aver contribuito alla chiusura del Contratto degli autoferrotranvieri. Lo ha fatto la nostra Cisl con la raccolta di firme per una legge di riforma fiscale che ha, anch'essa, influenzato i legislatori su diversi aspetti. Lo ha fatto qualche altra Confederazione su altri temi. Lo sta facendo, e noi con esso, il Sindacato Europeo dei Trasporti Etf al quale siamo affiliati, unitamente a Filt e Uiltrasporti. L'obiettivo è quello di raccogliere un milione di firme in tutti i 28 paesi dell'Unione Europea per portarle in Parlamento a sostegno della campagna "Fair Transport in Europe". In parole povere è una campagna che vuole influenzare il Parlamento Europeo per avere normative che contrastino la concorrenza sleale nei trasporti giocata sullo sfruttamento dei lavoratori più bisognosi. Lavoratori provenienti dai Paesi dell'Est, come nell'autotrasporto o, semplicemente, disoccupati che accettano condizioni pesanti anche all'interno dello stesso Paese. Clausole sociali e contrattuali violate non sono solo un problema italiano. Sappiate che è così ovunque. Per questo motivo come Fit Cisl, insieme agli altri due sindacati confederali italiani, ci stiamo impegnando per raccogliere più firme possibili. Tra l'altro, basta collegarsi al sito della campagna, che potete trovare anche andando sul sito www.fitcisl.it e, avendo il documento a portata di mano, dare la vostra adesione perdendo solo due minuti di tempo. Se in tantissimi facciamo questa piccola cosa avremo contribuito a mettere un altro mattone sulla costruzione di un'Europa più giusta. Questa volta proprio nel nostro campo e, sia chiaro, politiche contro il dumping se partono dal Parlamento Europeo arrivano anche a quello italiano. E noi di dumping contrattuale siamo pieni. Quindi, mettiamola così, firmate anche per voi stessi e fate firmare. Servono molte decine di migliaia di firme prima del 14 settembre e non vogliamo che gli italiani siano secondi a nessuno a Bruxelles. Vi siamo grati per quanto farete.

Conclusioni

Mentre si scrive questo editoriale si è in una situazione di incertezza politica diffusa. Non si capisce chi avrà i numeri e forse anche il coraggio per essere sindaco a Roma, non si capisce chi saranno i candidati a Napoli né cosa stia succedendo nel variegato mondo del Movimento Cinque Stelle. Temiamo che si stiano sviluppando i prodromi per un'ulteriore frantumazione dell'offerta politica italiana. Sarebbe una iattura un ulteriore proliferare di soggetti. Ne abbiamo già a iosa. Personalmente vedo con grande sospetto il rifuggire dalle aggregazioni e il produrre diaspore e ulteriore frammentazione. Questo Paese ha bisogno di grandi soggetti, non di tanti piccoli nani, che di solito vanno a braccetto anche con qualche ballerina. Ne ha bisogno come partiti, infatti i grandi partiti non ci sono più, purtroppo. Ne ha bisogno come imprese, e infatti grandi imprese si contano sulle dita di una mano che spesso non è neanche più italiana, vedi Telecom. Ne ha bisogno il Sindacato.

Per questo sostengo che gli accorpamenti tra le categorie della Cisl andrebbero rilanciate in fretta e portate avanti con decisione. Combattendo gli egoismi di questo o quello e gli interessi pseudo politici che li hanno bloccati finora. Ribadisco in questa sede quello che ho già detto a Tivoli in relazione su questo aspetto. La Cisl se non va avanti spedita su questa cosa avrà un rimbalzo negativo che, inizialmente potrà anche appagare qualche egoismo, ma che collettivamente produrrà grave danno. Sarà allora inutile aver fatto un'assemblea organizzativa e programmatica all'insegna del cambiamento se il cambiamento non avverrà. Confido che così non sia e che si riparta spediti. La Cisl deve essere certamente trasparente, ma anche e soprattutto efficace ed efficiente. Altrimenti non va bene.

Gaetano Riccio

Riprende il confronto con Agens per il rinnovo del ccnl della Mobilità/Attività ferroviarie

Sono tante le questioni sul tavolo. Ce ne parla il Coordinatore nazionale Gaetano Riccio

È ripreso il confronto con Agens sul rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro della Mobilità, area contrattuale delle Attività Ferroviarie, scaduto il 31 dicembre 2014.

La stessa associazione datoriale ha subito proposto una prima fase di serrato dialogo che individui, intanto, i temi sui quali approfondire il negoziato stesso, al quale come sindacato non ci siamo sottratti. Abbiamo anzi evidenziato, auspicando che non si tratti di una nuova falsa partenza, la necessità di allargare la rappresentanza datoriale, includendo anche le altre associazioni firmatarie del contratto.

Nel corso del primo incontro all'interno della parte datoriale, la delegazione aziendale del gruppo Fsi ha proposto che, parallelamente alla trattativa sul rinnovo del ccnl della mobilità, si attivi il confronto anche in sede aziendale sulle possibili modifiche al contratto di secondo livello di Fsi, anch'esso scaduto il 31 dicembre 2014, a partire dalla presentazione degli orientamenti aziendali relativi al cosiddetto "Polo logistica e trasporto merci".

Il contratto delle attività ferroviarie è per noi parte del ccnl della Mobilità: abbiamo più volte riaffermato questo concetto ed è necessario che il tavolo sia il più inclusivo possibile, perché la sfida lanciata già nel 2003 è che esso sia il riferimento contrattuale per tutto il comparto.

Avremmo preferito che l'avvio della discussione sul contratto collettivo nascesse dalla declinazione del nuovo piano industriale che l'Amministratore delegato del gruppo Fsi, Renato Mazzoncini, ci aveva annunciato come in arrivo nel giro di un paio di mesi, ma sulla stampa abbiamo letto sue dichiarazioni in cui afferma che la stesura è rinviata a dopo l'estate. Sapendo quanto il gruppo Fsi sia importante nel nostro paese all'interno del comparto del trasporto ferroviario e, negli ultimi anni, anche del trasporto regionale e locale sia su ferro che su gomma, è evidente che agganciare il rinnovo contrattuale a un significativo piano di sviluppo avrebbe avuto per noi altro senso.

Non comprendiamo le ragioni di questo slittamento, specie se dovessero essere confermate le linee fondamentali già annunciateci dai suoi predecessori sia nel potenziamento del trasporto pubblico locale, attraverso una maggiore integrazione ferro-gomma, sia nella creazione del polo della logistica e delle merci. Avere in maniera chiara la prospettiva di sviluppo per noi è fondamentale, così come avere contezza delle attività che si vogliono fare e, soprattutto, con quante persone, visto che il numero di addetti del settore è vorticosamente calato negli ultimi anni e si annunciano ulteriori riduzioni, nonostante la positività dei conti del gruppo Fsi.

Non crediamo che la discussione sul rinnovo del contratto sia semplice né breve. Vi sono una serie di problematiche che vanno affrontate subito: innanzitutto il recepimento dell'accordo interconfederale sulla rappresentanza per un miglioramento delle relazioni industriali. Va fatto un confronto sul capitolo mercato del lavoro, come pure la necessaria manutenzione ai diversi articoli del capitolo svolgimento del lavoro. Va analizzata la parte che riguarda la classificazione del personale, per avere uno strumento più aderente alla realtà del mondo lavorativo; come pure per il settore degli appalti vi è la necessità di una revisione dell'art. 16 bis per dare una maggiore tutela ai lavoratori nei sempre più frequenti cambi di appalto.

Ma soprattutto va fatta una approfondita analisi dei livelli retributivi in una categoria che ha visto schizzare la produttività senza che questa venga riconosciuta sul piano salariale. A questo proposito abbiamo sottolineato la necessità di recuperare, a livello aziendale Fsi, i premi di risultato arretrati relativi agli anni 2013, 2014 e ora anche 2015. Come pure va sicuramente potenziato il welfare contrattuale, partendo dalle azioni già avviate nel contratto precedente con l'assistenza sanitaria integrativa e il rafforzamento del secondo pilastro della previdenza integrativa.

Sul tema del "Polo della logistica e delle merci" abbiamo già ampiamente discusso con i lavoratori che rappresentiamo e abbiamo detto come la pensiamo al riguardo. Nel merito, abbiamo chiesto di voler 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.

Ma veniamo al dettaglio delle questioni sul tavolo. Sulla parte generale del ccnl ricordo che abbiamo presentato già sei mesi prima della scadenza del contratto la piattaforma unitaria con le principali linee guida per migliorare le condizioni dei lavoratori del settore.

In merito al capitolo delle relazioni sindacali è fondamentale il recepimento dei contenuti del "Testo unico della rappresentanza" del 10 gennaio 2014, per il rafforzamento del sistema di relazioni industriali a livello aziendale e per avere un decentramento dei centri decisionali con un maggiore coinvolgimento delle rappresentanze sindacali territoriali e delle Rsu recentemente rinnovate nelle ferrovie e da eleggere nelle altre imprese.

In merito alla classificazione professionale è opportuno analizzare, alla luce dell'esperienza maturata, se le figure professionali previste e la loro collocazione nel sistema sono adeguate alle progressive e mutevoli esigenze di produzione e se le posizioni retributive programmate sono ancora sufficienti. A questo proposito occorre fare i necessari approfondimenti per rendere lo strumento della scala classificatoria quanto più aderente alle evoluzioni dell'organizzazione del lavoro.

La parte del welfare contrattuale è una di quelle su cui dobbiamo concentrarci maggiormente, in quanto il rinnovo del contratto deve favorire il processo di sviluppo, ampliamento ed estensione delle tutele offerte sia dalla previdenza complementare che dall'assistenza sanitaria integrativa, oltre a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In merito all'assistenza sanitaria integrativa è utile avviare un percorso che possa garantire migliori e più ampie prestazioni rispetto ai diversi livelli di copertura sanitaria integrativa oggi presenti a livello di singole imprese, mediante la definizione di forme, interventi, strumenti aggiuntivi al Sistema sanitario nazionale, non escludendo la possibilità di costituire un Fondo sanitario integrativo di settore.

Sulla parte economica, la discussione deve partire dal mutato contesto rispetto agli anni precedenti e, prendendo spunto dal documento unitario su un moderno sistema di relazioni industriali del 14 gennaio 2016, "la determinazione delle retribuzioni deve uscire 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". Va tenuto in debita considerazione, soprattutto, il notevole aumento di produttività che i lavoratori hanno raggiunto in questi anni e devono essere riviste, a livello aziendale, le competenze accessorie che vanno a ripagare la professionalità dei lavoratori e le prestazioni svolte in condizioni di maggior disagio.

Il confronto dunque si è avviato e, come sempre, faremo tutti i necessari approfondimenti ai vari livelli coi lavoratori e negli organismi sindacali e vi terremo costantemente aggiornati sull'evoluzione della trattativa.

Buon lavoro a tutti noi!

Salvatore Pellecchia

Nuovo Codice Appalti: più clausole sociali, niente più gare al massimo ribasso

Il provvedimento in arrivo risponderà alle aspettative di lavoratori e sindacati? L'analisi del Coordinatore nazionale Salvatore Pellecchia

Sull'evoluzione legislativa della normativa sugli appalti c'è la massima attenzione del sindacato. Nell'ambito del trasporto ferroviario il ricorso all'appalto è una pratica molto diffusa, in particolare per l'affidamento dei servizi di pulizia.

Le società controllate e partecipate del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, ad esempio, appaltano regolarmente le attività di pulizia e coinvolgono una platea di circa 10mila lavoratori. Non sono poche le criticità che si registrano a causa della ripetuta riduzione – fra un appalto e l'altro – del valore economico per lo svolgimento delle attività messe a gara, grazie alla possibilità di procedere utilizzando il criterio del "massimo ribasso" per l'affidamento.

Secondo l'articolo 82 del decreto legislativo 163 del 2006 – Criterio del prezzo più basso - l'esecutore del contratto non ha alcun obbligo di presentare un progetto tecnico o di miglioria tecnica, ma solo di impegnarsi a rispettare le prescrizioni del capitolato che, negli ultimi anni e anche recentemente, non hanno tenuto in alcun conto del costo del personale necessario a svolgere le attività.

Grazie a tale pratica le imprese appaltatrici e le organizzazioni sindacali sono state costrette, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali delle lavoratrici e dei lavoratori impegnati nel perimetro dell'appalto, a far ricorso costantemente ad ammortizzatori sociali e, complice la crisi economica, i lavoratori stessi sono diventati ammortizzatori sociali per le imprese.

Nonostante tutti i sacrifici concessi nel tempo, i lavoratori in diverse circostanze si ritrovano a effettuare le prestazioni richieste senza ricevere lo stipendio perché, essendosi evidentemente generati fenomeni distorsivi della concorrenza, alcune aziende risultanti "aggiudicatarie" non sono state in grado di far fronte agli impegni assunti. Un esempio per tutti è dato dai lavoratori dei cosiddetti "Lotti 1 e 2" di Centostazioni che, dopo il recente subentro di nuove imprese, sono in attesa di ricevere le retribuzioni arretrate e il trattamento di fine rapporto non corrisposti dall'appaltatore uscente.

Si tratta di situazioni insostenibili e intollerabili che hanno portato il sindacato a richiedere con forza al legislatore, oltre a previsioni riguardanti le cosiddette "clausole sociali", di superare la previsione che consente ai committenti di aggiudicare gli appalti con il criterio del prezzo più basso.

Il nuovo codice degli appalti

Il Consiglio dei Ministri il 3 marzo 2016 ha approvato il decreto legislativo sul nuovo "Codice degli appalti pubblici e dei contratti di concessione". Dopo il previsto iter legislativo il provvedimento dovrà ritornare presso lo stesso organo, dopo il parere di Consiglio di Stato e Conferenza Stato-Regioni e due pareri delle Commissioni parlamentari competenti, al fine di consentire l'emanazione del nuovo codice entro il 30 aprile 2016.

Un primo aspetto positivo è la riduzione degli articoli che, nel nuovo Codice, passano da 660 (ai quali si aggiungeva il regolamento generale non previsto dal nuovo codice) a 217. Per il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti Graziano Delrio: «Semplificazione, lotta alla corruzione, trasparenza e qualità sono le parole-chiave del provvedimento».

L'offerta economicamente più vantaggiosa

Con la nuova disciplina nelle gare verrà privilegiata l'offerta economicamente più vantaggiosa, in maniera tale da consentire il miglior equilibrio fra offerta economica e offerta tecnica. In fase di presentazione del provvedimento il Ministro Delrio ha sottolineato che: «Il massimo ribasso verrà applicato solamente in casi particolari, molto marginali».

Stando quindi ai contenuti del decreto, l'offerta economicamente più vantaggiosa rappresenta il criterio di aggiudicazione preferenziale e diventa obbligatoria per i servizi sociali e di ristorazione ospedaliera, assistenziale e scolastica.

Con il varo del nuovo codice - che è suddiviso in sei parti: Ambito di applicazione, principi, disposizioni comuni ed esclusioni;

Contratti di appalto per lavori, servizi e forniture; Contratti di concessione; Partenariato pubblico-privato e contraente generale; Infrastrutture e insediamenti prioritari; Disposizioni finali e transitorie - si attueranno le direttive del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 febbraio 2014 (2014/23/Ue, 2014/24/Ue e 2014/25/Ue), rispettivamente sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali. Entro il 31 luglio 2016, inoltre, dovrà essere adottato un decreto legislativo per il riordino complessivo della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, ferma restando la facoltà per il Governo di adottare, entro la prima scadenza prevista (30 aprile 2016), un unico decreto legislativo per le materie in parola.

L'Autorità nazionale anticorruzione (Anac) avrà maggiori poteri e il suo compito di indirizzo, controllo e sanzionatorio sarà rafforzato. In buona sostanza l'Anac assumerà un vero e proprio ruolo di autorità di vigilanza dei lavori pubblici.

Per i cosiddetti "settori speciali" (acqua, energia, trasporti e servizi postali) la nuova norma prevede che dovrà essere assicurata la massima trasparenza.

Clausole sociali e criteri premiali

L'articolo 50 (Clausole sociali del bando di gara e degli avvisi) riprende i criteri delle lettere ddd), fff), ggg) iii) della legge ed evidenzia che i bandi di gara e gli avvisi e gli inviti, per gli affidamenti dei contratti di concessione e di appalto, di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale, con particolare riguardo a quelli ad alta intensità di manodopera (nei quali, cioè il costo della manodopera è pari almeno al 50 per cento dell'importo totale del contratto), possono prevedere specifiche "clausole sociali" volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato e la salvaguardia delle professionalità. Per tale scopo, i bandi di gara e gli avvisi e gli inviti, con particolare riguardo a quelli ad alta intensità di manodopera, possono prevedere clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato e la salvaguardia delle professionalità, compatibilmente con il diritto dell'Unione europea e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità.

Subappalto

Secondo le previsioni dell'articolo 105 del provvedimento, i soggetti affidatari dei contratti regolati dal nuovo codice, di norma, eseguono in proprio le opere o i lavori o servizi previsti dal contratto. Tuttavia il subappalto è ammesso e gli appaltatori possono affidare in subappalto le opere o i lavori, i servizi o le forniture compresi nel contratto, a condizione che tale facoltà sia prevista espressamente nel bando di gara e che all'atto dell'offerta siano indicati i lavori o le parti di opere ovvero i servizi e le forniture o parti di servizi e forniture che si intendono subappaltare e che venga dimostrata l'assenza in capo ai subappaltatori espressamente indicati in sede di offerta di eventuali motivi di esclusione.

In ogni caso, come previsto dal comma 8 dell'articolo 105, l'aggiudicatario è responsabile in solido con il subappaltatore in relazione agli obblighi retributivi e contributivi e, in applicazione del comma 9 del predetto articolo, l'affidatario è tenuto a osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionali di lavoro. È, altresì, responsabile in solido dell'osservanza delle norme anzidette da parte dei subappaltatori nei confronti dei loro dipendenti per le prestazioni rese nell'ambito del subappalto.

In caso di inadempienza contributiva, risultante dal documento unico di regolarità contributiva relativo a personale dipendente dell'affidatario o del subappaltatore o dei soggetti titolari di subappalti impiegato nell'esecuzione del contratto, la stazione appaltante trattiene dal certificato di pagamento l'importo corrispondente all'inadempienza per il successivo versamento diretto agli enti previdenziali e assicurativi.

Inoltre la stazione appaltante paga anche in corso d'opera direttamente ai lavoratori le retribuzioni arretrate detraendo il relativo importo dalle somme dovute all'affidatario del contratto ovvero dalle somme dovute al subappaltatore inadempiente nel caso in cui sia previsto il pagamento diretto.

La Cabina di regia

È prevista anche una Cabina di regia istituita presso la Presidenza del Consiglio dei ministri con il compito «di effettuare una ricognizione sullo stato di attuazione» del nuovo Codice, di «esaminare le proposte di modifiche normative nella materia di interesse valutandone il relativo impatto sul sistema normativo vigente; di promuovere la realizzazione, in collaborazione con i soggetti competenti, di un piano nazionale di procedure telematiche di acquisto».

Le attese

Rispetto all'entrata in vigore del nuovo Codice ci sono molte aspettative da parte del sindacato e dei lavoratori, in quanto sembrerebbero risolte alla fonte una serie di criticità rilevate negli ultimi anni.

È auspicabile altresì che le previsioni contenute nel decreto legislativo siano confermate e che sia resa obbligatoria la definizione delle "tabelle del costo del lavoro" che rappresentano un altro importante tassello per tutelare i diritti dei lavoratori degli appalti.

In scadenza l'appalto per i servizi di accompagnamento dei treni notte

«Trenitalia riapre una ferita mai davvero cicatrizzata», afferma Salvatore Pellecchia, Coordinatore nazionale

In passato, durante la notte, sui binari ferroviari europei circolavano numerosi treni con carrozze letto e "cuccette". Progressivamente le imprese ferroviarie hanno dirottato i propri investimenti sull'alta velocità e, con l'avvento delle compagnie aeree low-cost e delle autolinee a lunga percorrenza, i collegamenti ferroviari notturni sono andati via via diminuendo.

Le associazioni ambientaliste, sistematicamente, lanciano iniziative anche a favore del mantenimento dei treni notturni, ma i loro appelli per ottenere provvedimenti a livello legislativo in tal senso restano senza risposta.

Visitando il sito *http://it.interrail.eu/trains-europe/night-trains* si ha l'idea dell'offerta commerciale dei treni notturni circolanti in Europa: Berlin Night Express (Svezia - Germania); City Night Line (Danimarca - Italia - Austria - Repubblica Ceca - Germania - Svizzera - Paesi Bassi). I treni City Night Line (Cnl) compiono molti viaggi notturni attraverso la Germania e i paesi limitrofi, consentendo di raggiungere numerose città europee percorrendo un'ampia varietà di itinerari che collegano l'Austria, i Paesi Bassi, la Danimarca, l'Italia, la Svizzera e la Repubblica Ceca; L'EuroNight Austria - Germania collega Vienna con celebri città tedesche come Norimberga, Colonia e Amburgo; L'EuroNight Austria - Italia collega Vienna con Roma, Milano e Venezia; L'EuroNight Austria - Svizzera collega Vienna e altre città austriache con Zurigo, la città più grande della Svizzera; L'EuroNight Ister (Ungheria - Romania) Viaggia di notte da Budapest a Bucarest in circa 17 ore; EuroNight Jan Kiepura (Germania - Paesi Bassi - Polonia) viaggia di notte da Colonia a Varsavia in meno di 14 ore; L'EuroNight Kálmán Imre (Ungheria - Austria - Germania) viaggia di notte da Monaco a Budapest in poco più di 9 ore; L'EuroNight Lisinski (Austria - Croazia - Slovenia) viaggia di notte da Zagabria a Monaco in meno di 9 ore; L'EuroNight Metropol (Ungheria - Austria - Repubblica Ceca - Germania - Slovacchia) viaggia di notte da Berlino a Budapest in poco più di 14 ore; L'Hellas Express (Grecia - Macedonia - Serbia) viaggia da Belgrado a Skopje e fino a Salonicco in meno di 16 ore; l'Intercités de Nuit (Francia - Lussemburgo) è un treno francese notturno che collega Parigi a Lussemburgo, Strasburgo e la costa atlantica e mediterranea; Santa Claus Express (Finlandia) viaggia fino al circolo polare artico; SJ (Norvegia - Svezia) percorrono tutta la Svezia, dal sud fino alla regione artica a nord. Si può salire a bordo a Stoccolma, Malmö o Goteborg e visitare regioni remote come quella della città costiera norvegese di Narvik, situata all'interno del Circolo Artico, o Kiruna, la città più a nord della Svezia; Snälltåget (Svezia) circola da dicembre ad aprile da Malmö ad Åre; Thello (Italia - Francia) viaggia di notte da Parigi a Milano, Verona e Venezia; Trenhotel notturno nazionale (Spagna), famoso per il lusso che offre a bordo, collega molte grandi città della Spagna tra le quali Barcellona, Madrid e Granada; Trenhotel notturno internazionale (Spagna - Portogallo - Francia) collega la Spagna con il Portogallo e la Francia.

Seppur scarsamente pubblicizzati, sul nostro territorio nazionale circolano una trentina di "Treni notte" che collegano, da nord a sud le principali città: Torino, Milano, Trieste e Bolzano con Roma, Napoli, Lecce, Reggio Calabria, Palermo e Siracusa.

Nel corso del mese di aprile 2016 scadrà l'affidamento dei servizi di accoglienza, accompagnamento e assistenza della clientela,

nonché di altre prestazioni accessorie svolte sulle vetture in composizione ai treni notte gestiti da Trenitalia. Al momento l'impresa ferroviaria non ha ancora convocato le organizzazioni sindacali per fornire, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 16 e 16 bis del contratto collettivo nazionale della Mobilità/Attività Ferroviarie, la prevista informativa relativamente alla tipologia e ai volumi complessivi dei lavori affidati in appalto.

L'appalto per i servizi di accompagnamento notte evoca tristi ricordi per quella che si è caratterizzata come una pagina nera delle relazioni industriali con il gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. La ferita si è aperta l'11 dicembre 2011, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo orario ferroviario di Trenitalia, per effetto della riorganizzazione che allora interessò i treni notturni, e non si è ancora cicatrizzata. Circa 425 lavoratrici e lavoratori rimasero senza occupazione in quanto, delle 665 maestranze impegnate fino al giorno precedente nel settore, solo 240 furono assorbite da Angel Service, la società consortile a cui Trenitalia affidò, prima temporaneamente e successivamente fino ad aprile 2016, la gestione dei servizi.

La principale causa che determinò un numero così elevato di perdenti posto fu la scelta di diminuire il numero dei treni notte circolanti sul territorio nazionale unitamente alla decisione, sempre dei vertici di Trenitalia, di cedere le attività di accompagnamento sulle relazioni Italia - Francia alla società Thello. Conseguentemente, mentre in Italia si perdevano dei posti di lavoro, in Francia si creava nuova occupazione per garantire il servizio precedentemente svolto dal personale italiano. Le fasi della vertenza sindacale a difesa dell'occupazione che ne scaturì e le iniziative di sensibilizzazione nei confronti delle istituzioni centrali furono seguite con grande attenzione dai mezzi di comunicazione che diedero grande risalto alla problematica fino al punto che il gruppo Fsi, chiamato più volte in causa per contribuire alla soluzione del problema, ritenne opportuno divulgare, il 22 dicembre 2011, un comunicato stampa per informare che: «In relazione alla vertenza degli ex lavoratori Servirail Italia e Wagon Lits (leggasi Wasteels, Ndr) risultati in esubero a seguito della rimodulazione del servizio notte della società Trenitalia, Ferrovie dello Stato Italiane rende noto che, allo scopo di risolvere le situazioni di forte sofferenza e disagio dei lavoratori e delle loro famiglie, assume fin d'ora l'impegno di garantire, entro i prossimi 24 mesi, la progressiva ricollocazione - mediante l'appalto di attività - a tutti coloro che non hanno ancora trovato occupazione nella prosecuzione dei precedenti appalti relativi ai "servizi notte"». E subito dopo, il 23 dicembre 2011, un ulteriore comunicato stampa sempre sullo stesso tema per annunciare «...sono già iniziate le procedure per l'avvio della formazione professionale degli ex lavoratori Servirail e Wasteels International Italia da ricollocare entro i prossimi 24 mesi».

La disponibilità del gruppo Fsi, pervenuta ufficialmente alle organizzazioni sindacali il 10 luglio 2012, a garantire la progressiva ricollocazione a tutti i lavoratori non ancora occupati, pur andando nella direzione auspicata, non è stata sufficiente a risolvere i problemi occupazionali creati da Trenitalia. Paradossalmente l'impegno ufficializzato dalla società capogruppo «di fare riferimento al bacino degli ex lavoratori di cui trattasi, ad oggi non ancora occupati, per le future esigenze di assunzioni delle Società del Gruppo» è stato disatteso proprio da Trenitalia che, nonostante abbia assunto nuovo personale da luglio 2012 a oggi, non ha mai considerato i lavoratori del bacino ex notte mentre Rete ferroviaria italiana ne ha assunti circa 25.

È auspicabile, nel rispetto delle previsioni contrattuali vigenti, un confronto con Trenitalia sull'argomento per evitare nuove tensioni sociali.

Salvatore Pellecchia

Massimo Malvisi

Rfi e la nuova organizzazione della Manutenzione Infrastrutture

Dopo tanto parlare l'appuntamento per l'avvio della nuova organizzazione della Manutenzione Infrastrutture è giunto, così come stabilito dall'accordo dell'8 luglio scorso. Rete Ferroviaria Italiana (Rfi) non sembra però pronta e quindi i prossimi mesi saranno dedicati al completamento, alla formazione, alle correzioni da apportare e alla conseguente messa a regime del modello organizzativo.

Come emerso nell'ultimo incontro del 23 febbraio scorso, anche sul fronte delle procedure abbiamo registrato un ritardo ed il tenore e contenuto di alcune affermazioni fatte dalla società non aiutano certamente: quelli che dovevano essere chiarimenti si sono trasformati in altra cosa.

Come Fit-Cisl fin da tempi non sospetti abbiamo posto alcune questioni, in primis quelle relative alla sicurezza - come la nuova procedura DO 36, che sostituisce la vecchia CO 190, e la nuova versione della CO 217 - e l'individuazione e la conseguente formazione al ruolo delle figure perno del nuovo modello organizzativo - ci riferiamo al Responsabile di Unità Manutentiva, allo Specialista Cantieri e ai Capi Tecnici (CT). Questi ultimi devono essere destinatari di una specifica disposizione che ne individua compiti e responsabilità. Inoltre, in tema di sicurezza, abbiamo chiesto evidenza della procedura di briefing alla luce della nuova organizzazione.

Sui temi succitati il quadro non è esaltante. Alla presenza dei consistenti interim, rimarchiamo il fatto che in tante realtà mancano i CT, sapendo che a oggi le procedure per la loro selezione non sono state avviate. Per non parlare poi delle ripetute pressioni, portate avanti da Rfi nei territori, per accettare un cambio di sede, nei confronti del personale, noncuranti di quanto convenuto nell'accordo dell'8 di luglio 2015.: il rispetto degli impegni deve essere, per quanto ci riguarda, senza alcun distinguo. Sulle procedure dobbiamo evidenziare il fatto che sulla DO36 la società ha riconosciuto la necessità di integrarla con alcuni elementi che come Fit-Cisl abbiamo segnalato. Sulla nuova CO 217, invece, Rfi ha ritenuto opportuno di rimandare l'aggiornamento. Questa decisione ci lascia molto perplessi, dato che, come abbiamo avuto modo di evidenziare nell'incontro del 23 febbraio, tale procedura riflette l'organizzazione del 2004 e non è possibile basarsi sui criteri di equivalenza. Per quanto riguarda il briefing vi sono aspetti da chiarire: noi come Fit Cisl non ci stancheremo certo di farlo presente nelle sedi opportune ed il tempo, che spesso è un galantuomo, dirà chi aveva la visione corretta.

Uno dei pilastri della nuova organizzazione è la spinta crescente verso l'internalizzazione di attività pregiate; il concretizzarsi di un imponente piano di acquisto di mezzi, come da tempo immemore non si registrava, va senz'altro nella direzione giusta, ma registriamo un procedere lento sull'attuazione del piano di assunzioni concordate. Questo elemento aggiunto ad azioni difformi dai contenuti dell'accordo nazionale, portate avanti da Rfi nei territori, oltre a limitare fortemente la capacità di internalizzare, acuisce le il malessere nel personale. Come pure la questione del mantenimento della sede di lavoro, che vale per tutti, la trasferta in talune situazioni, la manipolazione dei turni di reperibilità, giusto per evidenziare alcune criticità, che dovranno trovare sintesi nel prossimo incontro di verifica di tale accordo.

Come ripetuto il 23 febbraio vanno inoltre corrette talune storture, come le Unità Manutentive di notevoli estensioni; va fatta una valutazione sul doppio Specialista Cantieri e sulle richieste, che come organizzazioni sindacali nazionali abbiamo avanzato - e ci riferiamo ad un diverso inquadramento per il personale in possesso di patenti/abilitazioni da Accompagnamento Treni/Verificatore, all'introduzione del Controllo Produzione nelle Direzioni Territoriali Produzione di Ancona e Trieste e sulla necessità di concretizzare un modello organizzativo forte per quanto riguarda la struttura della formazione, dando una risposta positiva e riconoscendone l'impegno ed il valore a chi vi opera, anche alla luce degli evidenti risultati e in una logica di continuo miglioramento e di innovazione.

Come prevedibile, l'avvio del nuovo modello organizzativo sta mettendo a nudo determinate criticità, alcune delle quali frutto di un approccio da "burosauro", basta notare l'enfasi assegnata a talune tematiche come il minuzioso dettaglio sui pasti in trasferta, a discapito, soprattutto in questa fase, di altre questioni prioritarie.

Come Fit-Cisl continueremo senza sosta a riportare il confronto sul binario corretto affinché il modello delineato sia reso funzionale nel rispetto del contratto, degli accordi e dei diritti e tutele di tutti i lavoratori.

Perchè creare allarme tra i lavoratori Italferr?

Italferr come ben noto è la società di ingegneria del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane ed è un vero gioiello di professionalità e capacità, affermato anche all'estero. Essa impiega circa 1.200 persone, senza contare gli interinali. Questo non vuol dire che non vi siano problematiche da risolvere, alcune delle quali veramente curiose, che sono una sorta di spia dell'esigenza di caratterizzare l'attuale disciplina contrattuale, per renderla più rispondente a una società di ingegneria e che sempre di più si dovrà confrontare con il mercato nell'ambito di una feroce concorrenza.

Vogliamo però nel contempo evidenziare gli elementi che si sono materializzati nell'ultimo trimestre del 2015 e che ancora lasciano strascichi nell'ambiente. Ci riferiamo in primis all'atto tra Italferr e Rfi che ridefinisce i rapporti tra le due società, ma anche normalizza, da un punto di vista di una maggiore aderenza a quanto dispone la norma in merito, la figura del Responsabile Unico del Procedimento (Rup). Tale atto è stato preceduto dalla costituzione di un gruppo di lavoro ad hoc.

Inoltre, per completare il quadro, si è aggiunta la definizione della nuova legge sugli appalti, ma più ancora il decreto legislativo, in attuazione delle direttive europee 2014/23/Ue, 2014/24/Ue e 2014/25/Ue, che deve essere emanato entro il 16 aprile 2016 e che interviene, tra l'altro, sulla questione delle attività da mettere obbligatoriamente a gara e le eventuali salvaguardie occupazionali e contrattuali.

Questa tematica connessa ai meccanismi di cambio appalto, in particolar modo sulle tutele che vi saranno previste, sta tenendo in costante fibrillazione tutto quell'universo che vi ruota attorno. Italferr è interessata da questo aspetto, su cui prossimamente potremo essere più precisi, dato che la bozza di decreto deve essere oggetto anche di un passaggio nelle competenti Commissioni parlamentari.

In attesa della definizione di questo capitolo, dobbiamo ripercorrere gli atti che si sono susseguiti, a partire dalla costituzione del citato gruppo di lavoro tra Rfi e Italferr e che ha portato alla stesura dell'atto menzionato. Vogliamo evidenziare, prima dei contenuti, la gestione della cosiddetta pratica e segnalare il comportamento fuorviante, ambiguo che abbiamo registrato e che ha ulteriormente aumentato la fibrillazione tra il personale. Infatti, nel momento in cui si tende a essere "opachi", immediatamente scatta una sorta di sospetto. Sarebbe stato molto più funzionale, da parte di entrambe le società, informarci chiaramente sui motivi, gli obiettivi e, successivamente, lo stato di avanzamento dei lavori del gruppo di lavoro.

Ricordiamo che, come organizzazioni sindacali nazionali, abbiamo chiesto un incontro in merito, ma inutilmente e siamo quindi stati costretti a chiedere un chiarimento urgente alla holding. Detto chiarimento si è tenuto lo scorso 1 febbraio, è stato positivo e ha portato a precise garanzie, in particolar modo per quanto riguarda le possibili ricadute sul personale.

In attesa di tale incontro si erano, tuttavia, via via amplificate voci su un possibile ridimensionamento di Italferr, con la nascita di potenziali esuberi di personale. Giova ricordare che da parte di alcuni terminali territoriali di Rfi è stato dato vita ad una sorta di "calciomercato" rivolto ad un ristretto numero di lavoratori di Italferr. Nell'ambito dell'incontro con la holding abbiamo fortemente stigmatizzato tale comportamento e la stessa dirigenza del gruppo Fsi ha ritenuto fuori luogo e destituite di ogni fondamento tali pratiche.

Ferme restando le preoccupazioni tra il personale, che sono emerse anche in occasione dei lavori del Gruppo Tecnico Italferr della Fit-Cisl che si è tenuto il 22 febbraio scorso, siamo impegnati, basandoci su atti concreti, affinché si affermi un modello funzionale di relazioni industriali, che permetta di affrontare in maniera chiara gli eventuali sviluppi e le problematiche, sapendo che a oggi vi sono due elementi che attendono di essere conosciuti e sviscerati: il piano industriale del gruppo Fsi e il decreto legislativo di attuazione della nuova legge sugli appalti. Come da tradizione utilizzeremo gli strumenti del coinvolgimento e dell'informazione, fondata su elementi certi e non sulla base di fantomatiche ricostruzioni.

Massimo Malvisi

Michele Castellano

La Manutenzione Rotabili della DT: una certezza che va rafforzata

Stiamo vivendo la fase più intensa della realizzazione del programma di rinnovo della flotta di Trenitalia, iniziata da tempo e che proseguirà a ritmo intenso anche nel prossimo futuro sia nell'ambito del trasporto pubblico regionale che in quello della lunga percorrenza nazionale.

A oggi nelle regioni risultano già consegnati quasi 300 nuovi convogli ed entro il 2017 è in previsione l'arrivo di ulteriori 31 Vivalto e 58 tra Jazz, Swing e Flirt.

Della commessa dei 50 treni Etr 1000 attualmente sono entrati in servizio ben 21 esemplari e la consegna dei rimanenti proseguirà con cadenza mensile fino al completamento della fornitura, previsto anch'esso l'anno prossimo.

Ci piace sottolineare come il notevole investimento economico, necessario per realizzare un piano di acquisto di nuovi mezzi così ragguardevole, è stato realizzato in autofinanziamento, a conferma del buon stato di solidità finanziaria di cui gode il gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che a nostro avviso costituisce una grande risorsa per la nazione, dato che dovrebbe far riflettere coloro che ne auspicano la disgregazione.

L'arrivo dei nuovi treni ha determinato riflessi nell'ambito degli impianti di manutenzione in quanto, siccome molte attività rientrano nelle clausole di garanzia di competenza delle aziende costruttrici, di fatto si riducono le lavorazioni assegnate agli operatori ferrovieri. Abbiamo già evidenziato nel numero precedente di questo giornale le ricadute che si stanno avendo nelle officine della divisione Passeggeri Long Haul per effetto dell'arrivo dei nuovi Frecciarossa 1000.

Tuttora, pur se da parte aziendale vengono date rassicurazioni del mantenimento dell'attuale impegno manutentivo interno, non è ancora chiaro quali siano le azioni che si intendono adottare per compensare la capacità produttiva dei manutentori, che va rendendosi disponibile.

L'ambito in cui il processo di rinnovo del parco rotabili appare non avere ripercussioni, alla luce dei dati che ci sono stati illustrati nel corso del recente incontro di presentazione delle attività previste a budget per il 2016, è quello costituito dal reticolo dei nove impianti della Direzione Tecnica. Riorganizzazioni, piani di investimento mirati realizzati e in fase di attuazione fanno si che la struttura sia in grado di affrontare adeguatamente le esigenze manutentive odierne e quelle future.

Quale esempio per come ci si stia concretamente predisponendo per il futuro possiamo riportare l'avvio della costruzione del nuovo capannone nell'officina di Vicenza, in cui nel 2018 verrà effettuata la manutenzione ciclica degli Etr 1000.

Per il presente l'interesse principale è costituito dalla internalizzazione di attività prima svolte dall'industria privata, come quella della produzione delle sale da carro, per quest'anno previste in consistente aumento rispetto a quanto realizzato nel 2015, oltre a focalizzare maggiormente l'impegno sulle attività core quale la revisione dei carrelli, che oramai rappresenta una lavorazione esclusiva della DT.

È confermata la disponibilità a svolgere attività per altri clienti quali Rfi, per la manutenzione delle macchine diesel da manovra e per la costruzione di 8 autoscale, e Trenord per le lavorazioni alle locomotive 464, alle carrozze e ai mezzi leggeri.

In merito al sistema manutentivo, permangono l'obiettivo di realizzare un modello di gestione e governo della manutenzione "on condition" - cioè effettuata in base a necessità di intervento sui mezzi quando viene rilevata da sensori una anomalia del funzionamento di un componente, prima che questi si guasti definitivamente - e, a tale scopo, la volontà di sviluppare con l'apporto di ulteriore personale addetto il presidio di tele-diagnostica attivato nell'impianto di Bologna attualmente formato da nove unità.

I dati a budget riguardanti il personale confermano per la fine dell'anno il mantenimento dell'attuale consistenza, prevedendo di compensare le uscite per pensionamento oltre che attraverso ricollocazioni di eventuali esuberi di altre strutture, anche con ulteriori assunzioni da mercato che andranno ad aggiungersi alle 94 effettuate nel corso del 2015 e alle 35 dello scorso mese di gennaio.

Pur riconoscendo l'impegno aziendale dimostrato sul tema del ricambio generazionale, il processo risulta però ancora insufficiente, considerata l'elevata media dell'anzianità del personale impiegato in una attività impegnativa e gravosa. È necessario, quindi, che nuove energie e nuove competenze siano presenti negli impianti per il futuro di questa importante e strategica attività.

Splendida vittoria elettorale in Trenord

In Italia Trenord è stata la prima realtà in cui si è verificata la fusione di due aziende di trasporto pubblico locale con origini contrattuali diverse. Il ramo lombardo di Trenitalia e la società LeNord (figlia del gruppo Ferrovie Nord Milano) hanno appunto dato vita a questa nuova società che ha racchiuso in sé lavoratori di due diversi "segmenti contrattuali": ferrovieri gli uni e autoferrotranvieri gli altri.

Le difficoltà di armonizzazione contrattuale sono emerse da subito, rendendo a loro volta ancor più difficoltosa l'integrazione tra i lavoratori. Differenti livelli tabellari di retribuzione, differenti indennità relative a diverse specificità delle lavorazioni e differente orario di lavoro (38 e 39 ore settimanali) sono stati i primi ostacoli che le organizzazioni sindacali hanno dovuto superare nella stesura del contratto aziendale.

Le organizzazioni sindacali ,a loro volta , hanno dovuto far confluire in questa nuova società i delegati delle rappresentanze sindacali unitarie eletti nelle aziende di provenienza per gestire il delicato momento della fusione. Questo "momento", che doveva durare qualche mese giusto per affrontare l'impatto iniziale della nascita della nuova azienda, si è di fatto protratto, per svariati motivi, per oltre tre anni.

Le elezioni delle Rsu e degli Rls

Dal 2 al 5 Febbraio 2016 in Trenord si sono tenute, per la prima volta, le elezioni per le Rsu e i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. I circa 4.300 lavoratori sono stati chiamati al voto per eleggere 65 Rappresentanti sindacali divisi in 6 macrocollegi e 15 Rls.

Il clima che ha preceduto questo importante momento di democrazia non è stato assolutamente dei migliori: l'apertura delle procedure di raffreddamento e i conseguenti scioperi indetti dalla quasi totalità delle organizzazioni sindacali hanno esasperato tra i lavoratori quel malcontento che era già ben visibile normalmente.

La nostra paura più grande era che questi atteggiamenti disfattisti - ai quali per la cronaca noi ci siamo rifiutati di aderire – sommati a quelli dell'opinione pubblica che tende a screditare il più possibile i sindacati, convincessero i lavoratori a non partecipare alla tornata elettorale.

La prima vittoria, invece, è stata appunto l'altissima affluenza, pari al 76,5%. Questo risultato dimostra quanto i lavoratori, nonostante le grandissime difficoltà, siano coscienti dell'importanza della presenza delle rappresentanze sindacali e si riconoscano in esse.

Ci ha riempito d'orgoglio poter sommare questo risultato alla vittoria della nostra organizzazione che ha ottenuto 23 delegati: 18 Rsu e 5 Rls, a dimostrazione che la coerenza alla fine viene sempre premiata. La Fit-Cisl, infatti, è l'organizzazione sindacale che ha eletto il maggior numero di delegati rispetto ai concorrenti, essendo comunque l'unica organizzazione a non partecipare agli scioperi indetti nei mesi di novembre e dicembre, i quali peraltro hanno registrato una bassa adesione. La scelta di sacrificare l'effimero consenso della demagogia al duraturo risultato ottenibile con l'impegno quotidiano al tavolo della trattativa ha effettivamente portato risultati: i lavoratori, come noi, hanno capito che questo è il momento di crescere insieme, portando idee innovative e lasciando alle spalle l'inutilità di una polemica sterile e senza futuro.

Il prossimo passo: il rinnovo del contratto aziendale

Il rinnovo del contratto aziendale è alle porte e dovrà tener conto della minor disponibilità delle risorse, a causa dei tagli regionali, a fronte di una maggiore richiesta di produzione di km/treno.

Spunti interessanti ,come ad esempio quelli dati dal welfare, non mancano e dovrà essere nostra capacità saperli sviluppare.

Sono molte le sfide che ci attendono come organizzazione ma, se riusciremo a replicare l'entusiasmo con il quale tutta la "squadra" dei candidati ha affrontato questa tornata elettorale, saremo comunque in grado di superare ogni tipo di ostacolo.

Partendo così da un ringraziamento collettivo a tutti coloro che alle elezioni ci hanno messo la "faccia" e a chi ci ha votato, vogliamo ora arrivare ai delegati neoeletti: è proprio a loro che va il nostro augurio più sentito per l'inizio di una nuova avventura piena di responsabilità, ma allo stesso tempo stimolante e capace di gratificare.

Giovanni Abimelech
Segretario generale Fit-Cisl Lombardia

Il testo unico sul trasporto pubblico locale

Dopo tanti interventi legislativi che non hanno risolto i problemi del settore, la nuova riforma potrebbe davvero cambiare qualcosa. Lo spiega Salvatore Pellecchia, Coordinatore nazionale

L'ultimo degli undici decreti attuativi della cosiddetta Riforma Madia sulla Pubblica amministrazione dà forma e sostanza, in 38 articoli, al "Testo unico sui servizi pubblici locali di interesse economico generale".

Un intervento di riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di interesse economico generale era quanto mai opportuno atteso che, successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo 19 novembre 1997, n. 422 "Conferimento alle regioni ed agli enti locali di funzioni e compiti in materia di trasporto pubblico locale", numerosi sono stati gli interventi e i provvedimenti legislativi che si sono succeduti negli ultimi venti anni (si vedano per esempio: le leggi regionali di settore; il regolamento CE n. 1370/2007 relativo ai servizi pubblici di trasporto di passeggeri su strada e per ferrovia; l'art. 1 comma 300, legge 244/2007 istitutivo dell'Osservatorio nazionale sulle politiche del trasporto pubblico locale; l'art. 3bis, d.l. n. 138/2011, relativo alla definizione del perimetro degli ambiti o dei bacini territoriali ottimali e omogenei ove organizzare lo svolgimento dei servizi pubblici locali a rete di rilevanza economica, istituendo o designando i relativi enti di governo; l'art. 37, d.l. 201/2011 concernente i compiti dell'Autorità di regolazione dei trasporti; l'art. 16 bis del d.l. 95/2012 istitutivo del Fondo nazionale per il concorso dello Stato agli oneri del traporto pubblico locale, anche ferroviario, nelle regioni a statuto ordinario; i commi 20 e 21 dell'art. 34 d.l. 179/2012 recanti norme per l'affidamento dei servizi pubblici locali di rilevanza economica; oltre a diverse previsioni contenute, annualmente, nella legge di Stabilità).

La prolifica legislazione però si è rivelata poco efficace in quanto ha determinato dubbi che hanno richiesto l'intervento della giurisprudenza amministrativa. Vale la pena di ricordare anche il referendum abrogativo del 12 e 13 giugno 2011 sull'articolo 23 bis del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, e la sentenza della Corte costituzionale 20 luglio 2012, n. 199, che ha dichiarato incostituzionale il successivo articolo 4 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138.

Il nuovo testo mira a superare il vuoto normativo generato dal referendum abrogativo e dalla successiva pronuncia della Corte costituzionale, attraverso l'utilizzazione di principi coerenti con gli obietti di fondo per garantire uniformità nelle scelte di affidamento dei servizi pubblici locali.

La Fit-Cisl ha cominciato a denunciare i problemi derivanti dall'incertezza delle "regole" già dal 2011 e, oltre a segnalare come altro grande problema da risolvere la debolezza strutturale del settore, ha proposto una serie di misure e interventi correttivi mirati a: incentivare le aggregazioni tra aziende del tpl; semplificare la normativa prevedendo anche obblighi, per le Regioni, a destinare le risorse che la fiscalità riserva al tpl verso il sistema delle aziende; creare il Fondo di settore per le politiche attive del lavoro per gestire la riqualificazione del personale e/o produrre sostegno al reddito del personale eventualmente eccedente a seguito delle necessarie ristrutturazioni.

Ben venga quindi la definizione di una disciplina puntuale che subentri alla mole dei provvedimenti legislativi che si è prodotta negli ultimi venti anni attraverso la costruzione di un quadro di regole certe, omogenee e stabili, se effettivamente propedeutiche a far uscire il settore dall'assistenzialismo e a favorire un circolo virtuoso verso l'autosufficienza.

A poche ore dalla pubblicazione dello "Schema di decreto legislativo" non è possibile esprimere una valutazione compiuta sul provvedimento nella sua interezza; tuttavia è apprezzabile lo sforzo del legislatore di definire una regolamentazione organica che, essendo connessa all'emanazione di atti di regolazione secondaria anche da parte di diversi livelli istituzionali, potrebbe essere compromessa dal man-

cato rispetto dei tempi previsti.

Gli obiettivi, enucleati all'articolo 4 "Finalità e principi generali" prevedono: «la centralità del cittadino nell'organizzazione e produzione dei servizi pubblici locali di interesse economico generale» e l'impegno a promuovere: «la concorrenza, la libertà di stabilimento e la libertà di prestazione dei servizi di tutti gli operatori economici interessati alla gestione dei servizi pubblici locali di interesse economico generale». Particolarmente interessante è la previsione secondo la quale: «agli utenti dei servizi pubblici locali di interesse economico generale sono assicurati l'accessibilità, la continuità, la non discriminazione e i migliori livelli di qualità e sicurezza», che richiederà una conseguente rigorosa coerenza per renderla esigibile.

Le procedure di individuazione delle attività di interesse generale, la conseguente gestione del servizio (affidamento mediante procedura a evidenza pubblica, affidamento a società mista, gestione diretta o in house e, limitatamente ai servizi diversi da quelli a rete, gestione in economia o mediante azienda speciale) e i criteri di opzione rispetto al relativo modello, appaiono a tratti discutibili e pertanto va verificata la possibilità di richiedere interventi correttivi.

Il provvedimento prevede, in maniera tassativa, che le Regioni definiscano ambiti o bacini territoriali ottimali aventi dimensione non inferiore al territorio provinciale anche al fine di agevolare i processi di aggregazione fra i gestori. L'adeguamento dimensionale, in caso di eventuali situazioni difformi, deve essere realizzato entro sei mesi dalla pubblicazione del decreto. Con tale previsione si risolve un dubbio esistente nella prassi e nella giurisprudenza sul quale, negli ultimi due anni, ci sono stati più volte interventi del Governo.

Viene inoltre prevista la razionalizzazione delle funzioni di competenza delle autorità indipendenti, al fine di assicurare la trasparenza nella gestione e nell'erogazione dei servizi. Allo stesso tempo vengono definiti gli strumenti di rilevazione degli obblighi di servizio pubblico imposti e degli standard di qualità, nel rispetto dei principi dettati dalla normativa nazionale in materia di trasparenza.

La gestione delle reti, degli impianti e delle altre dotazioni patrimoniali essenziali può essere affidata, al fine di favorire la tutela della concorrenza, separatamente dalla gestione del servizio, garantendo comunque l'accesso equo e non discriminatorio alle predette risorse. Le funzioni di organizzazione dei servizi, compresa la scelta della forma di gestione, la determinazione delle tariffe, l'affidamento della gestione e la relativa vigilanza, sono a cura dei comuni e delle città metropolitane, nell'ambito delle rispettive competenze.

A fronte dei precetti viene definito il regime delle sanzioni e degli interventi sostitutivi, in caso di violazione della disciplina generale.

L'articolo 23, attraverso un meccanismo articolato, regolamenta la ripartizione del Fondo statale per i servizi di trasporto pubblico locale, introducendo disposizioni che incentivino in modo significativo la realizzazione delle procedure di gara a evidenza pubblica. Le Regioni e gli enti locali che non procederanno alla loro tempestiva adozione subiranno provvedimenti penalizzanti mentre, in presenza di raggiungimento degli obiettivi di efficienza e equità legati ai costi standard e di centralità dell'utenza nell'erogazione del servizio con riferimento ai ricavi da traffico, verranno attribuite quote crescenti del Fondo stesso.

Per quanto attiene al contrasto del fenomeno crescente dell'evasione tariffaria, i gestori dei servizi di trasporto pubblico possono affidare le attività di prevenzione, accertamento e contestazione delle violazioni alle norme di viaggio anche a soggetti non appartenenti agli organici del gestore medesimo, qualificabili come agenti accertatori.

Secondo le previsioni dell'articolo 35, entro 180 giorni dall'entrata in vigore del decreto, vengano definite con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti nuove linee guida per la redazione dei Piani urbani di mobilità sostenibile, con particolare attenzione alle «città metropolitane, alle province e ai comuni con popolazione superiore ai 100mila abitanti».

Non è perfettamente chiarito quale sia l'ente di governo dei bacini di mobilità e, a seguito delle abrogazioni di precedenti normative previste dall'articolo 38, vanno analizzate accuratamente le ricadute per verificare se, con il superamento delle normative precedentemente varate, sono state considerate e regolate tutte le fattispecie presenti nell'ambito del settore.

Sarà necessaria quindi un'accurata e approfondita analisi di tutto il provvedimento e, preso atto che fra finalità del provvedimento sono ben specificate solo: «la centralità del cittadino nell'organizzazione e produzione dei servizi pubblici locali di interesse economico generale» e l'impegno a promuovere: «la concorrenza, la libertà di stabilimento e la libertà di prestazione dei servizi di tutti gli operatori economici interessati alla gestione dei servizi pubblici locali di interesse economico generale», occorrerà verificare e individuare, in maniera incontrovertibile, le connessioni legislative e gli incroci con altri decreti della Riforma Madia, attraverso i quali sia possibile garantire anche il rispetto dei diritti degli operatori del settore, visto che negli ultimi anni sono sorti significativi conflitti sociali.

Salvatore Pellecchia

Rosario Fuoco

L'Anas, il Decreto Madia e il Milleproroghe

Sono davvero tante le novità che riguardano l'azienda e il suo futuro. Rosario Fuoco, Coordinatore nazionale, spiega cosa sta avvenendo

La legge n. 124/2015, recante deleghe al governo per la riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche - la cosiddetta Riforma della PA -, sta prendendo corpo attraverso l'emanazione di 11 decreti attuativi approvati in via preliminare dal Consiglio dei Ministri lo scorso 20 gennaio e pas-sati ora al vaglio del Parlamento, tra cui il Testo unico in materia di società a partecipazione pub-blica.

L'obiettivo principale è la drastica riduzione delle società "inutili", le controllate cioè che per oltre tre anni consecutivi non hanno depositato bilanci o compiuto atti di gestione, le società inattive e quelle che non producono servizi indispensabili alla collettività.

Si definisce inoltre cos'è una partecipata pubblica: «produzione di un servizio di interesse generale o progettazione e realizzazione di un'opera pubblica, comunque strumentali all'ente di riferimen-to».

Sono circa 8mila le partecipate da ridurre drasticamente che interessano non solo le Regioni e gli enti locali, ma anche le amministrazioni centrali, tra cui Anas che, pur non rientrando tra le socie-tà da "ridurre", viene però collocata e confermata ancora una volta nel perimetro della PA. Quale partecipata al 100% dal Ministero dell'Economia, inserita nell'Elenco Istat, risulta temporanea-mente (18 mesi) esclusa dal decreto Madia, ma solo dall'applicazione dell'articolo 4, "acquisizio-ne e gestione partecipazioni pubbliche".

Manca di fatto quell'autonomia finanziaria che poteva derivargli da introiti propri, quali accise o pedaggi, strettamente necessaria per la fuoriuscita dalla PA a prescindere dal decreto Madia.

Dopo le esternazioni di chiaro disappunto del Presidente di Anas Gianni Armani all'indomani dell'approvazione della riforma da parte del Consiglio dei Ministri, sino a minacciare le proprie dimissioni, negli ultimi giorni la Ministra della Funzione pubblica Marianna Madia si è affrettata a dichiarare: «Non mi pare che il decreto sulle partecipate danneggi Anas», sottolineando come ci sia un problema più generale relativo al perimetro della Pubblica Amministrazione, questione che però «non riguarda il decreto sulle partecipate». Secondo la Ministra Madia, si tratta un problema da discutere anche con Graziano Delrio, in quanto titolare dei Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

Ne sapremo di più, una volta ottenuto l'incontro che abbiamo richiesto insieme alle altre organiz-zazioni sindacali di Anas proprio al Mit, dove chiederemo chiarimenti sul nuovo ruolo che si vuole assegnare all'azienda.

Il Milleproroghe e il piano delle mille assunzioni

Uno degli obiettivi dichiarati del sindacato, unitamente al ridisegno delle strade statali e al reinte-gro delle strade ex Anas (che tra l'altro sta già avvenendo in alcune regioni), è quello della rein-ternalizzazione delle attività core come la manutenzione e il pronto intervento, il servizio neve, il taglio erba, la segnaletica stradale. Per attivare ciò, occorre assumere personale su strada, tecnici e operai, soprattutto al nord dove la carenza è ormai cronica, il tutto determinando un fabbisogno attraverso l'approvazione di un nuovo modello dell'esercizio in grado di implementare e aggiorna-re quello sperimentale del 2008 e di superare il dpr 1126/81 (regolamento per l'organizzazione della manutenzione e della sorveglianza delle strade Anas).

Per avviare le assunzioni, dopo il necessario confronto con il sindacato, occorre interpretare al meglio il testo del decreto legge 30 dicembre 2015, n. 210 (legge di conversione 25 febbraio 2016, n. 21), cosiddetto Milleproroghe, che all'art. 1 richiama norme precedenti che bloccavano le assunzioni a tempo indeterminato nel limite del 20% rispetto all'anno precedente. Sebbene la disposizione in esame si rivolga espressamente alle amministrazioni pubbliche "in senso stretto", in quanto richiamata dall'art. 9, co. 5 del dl n. 78/2010, convertito dalla l. n. 122/2010, resta il dubbio se sia o meno applicabile anche ad Anas. Quest'ultima Legge, come noto, prevede infatti che "Le società non quotate, inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministra-zione, come individuate dall'Istat, ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, control-

late direttamente o indirettamente dalle amministrazioni pubbliche, adegua-no le loro politiche assunzionali alle disposizioni di cui al presente articolo".

Il dubbio sembra fugato dalla stessa Madia che ha dichiarato di recente in un incontro con il Pre-sidente Armani: «Il limite alle assunzioni, funzionale al riassorbimento delle eventuali eccedenze (da altre partecipate, Ndr), lascia salvi "i profili infungibili"»; resta quindi la possibilità di poter re-clutare personale con qualifiche specifiche.

Ora, se tutti gli attori in campo sono d'accordo sulla fuoriuscita di Anas, o quanto meno ad inter-pretare positivamente le leggi in vigore per procedere alle assunzioni, la domanda è: quando avremo le giuste interpretazioni? Occorrono altri pareri del Mef? Attendiamo fiduciosi notizie da parte del Presidente Armani al quale abbiamo chiesto un incontro chiarificatore in merito.

La Salerno-Reggio Calabria e gli annunci (finti) di Renzi

Il piano pluriennale Anas 2015-2019 prevede oltre 20,2 miliardi di euro per più di 3.600 km di strade, di cui 8,8 miliardi per il completamento di itinerari, 8,2 miliardi destinati alla manutenzio-ne straordinaria e 3,2 miliardi per le nuove opere.

Una parte consistente delle risorse previste dal piano pluriennale è destinata alla manutenzione straordinaria. L'obiettivo, in forte discontinuità con il passato, è quello di preservare ed efficienta-re il patrimonio infrastrutturale esistente risolvendo criticità strutturali e riducendo l'incidentalità, migliorando le condizioni di traffico, mettendo in sicurezza la rete stradale da frane e dal rischio idrico.

Non sono finanziati quindi i lotti mancanti e già progettati, necessari per completare la Salerno-Reggio Calabria per un totale di 78 km su un'estensione complessiva di 443 km. Ma il Primo Mini-stro Matteo Renzi ha annunciato che l'autostrada sarà ultimata per il 22 dicembre 2016. È possibi-le? Per i 78 km mancanti si sta valutando, in accordo con il Mit, un piano di interventi di adeguamento e messa in sicurezza dei relativi tratti autostradali (corpo stradale e opere d'arte presenti). Questi tratti so-no tra i più pericolosi di tutta la SA-RC. Il cambio in corsa relativo allo stralcio di 78 km, sui quali non si realizzerà più la corsia di emergenza, stravolgendo di fatto il progetto originario, segnerà appunto l'ultimazione (finta) a dicembre 2016 facendo rimanere l'A3 monca di un ammodernamento totale. Armani ha dichiarato: «Ci saranno tratti più moderni e altri meno moderni ma mai al di sotto dei li-velli di sicurezza e affidabilità». Almeno quello!

Occorre intervenire invece a difesa dei tempi di realizzazione. Costruire la nuova Salerno Reggio con il traffico in esercizio, mentre sono in corso i lavori di ammodernamento, ingigantisce i disagi e allunga i tempi previsti nei contratti di appalto. Senza contare le varie rescissioni per contenziosi e i tempi di riappalto, nonché quelli di finanziamento, e non ultimo le procedure di approvazione dei vari livelli progettuali. I tempi biblici di realizzazione sono da ricercare e correggere in questi fattori e non come qualcuno vuol far credere nel ritardo delle maestranze o nelle incompetenze delle direzioni dei lavori.

Il rinnovo del ccnl 2016-2018 e le altre vertenze in atto

Intanto procede la trattativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, che come è noto è stata sbloccata dalla legge di Stabilità 2015 e dal relativo parere del Mef del marzo dell'anno scorso. Si è quindi proceduto al recupero dell'identità di vacanza contrattuale 2010-2014 e al rinnovo 2015.

Nel frattempo, dopo aver completato gli articolati su relazioni industriali, welfare e mercato del lavoro e in attesa dello scioglimento dei nodi politici su tali testi, abbiamo formalizzato le linee guida sulla classificazione – i tavoli tecnici sono in corso - e l'articolato relativo al capitolo sulla si-curezza. L'obiettivo finale sarà naturalmente quelli addivenire quanto prima al ccnl unico della Viabilità.

Tra le vertenze in atto, quella di maggiore risalto è sicuramente il caso dei lavoratori con contratti a progetto e contratti a termine scaduti o in scadenza. Il nuovo vertice dell'Anas non sta trasfor-mando o prorogando alcun contratto per cui, oltre a creare disoccupazione e situazioni drammati-che per i singoli lavoratori, si corre il forte rischio della mancata sorveglianza da parte di Anas sul-le opere in corso. La prosecuzione di tali rapporti di lavoro prescinde dai blocchi assunzionali e, pur ipotizzando l'applicazione stringente della norma, trattandosi appunto di contratti a termine (legati allea durata delle opere), sarebbero realizzabili al 50% delle spese dell'anno precedente. Perché Anas non procede?

Anche l'indennità di funzione (la fascia A) che investe circa 300 lavoratori, può essere erogata agli aventi diritto sin dal marzo 2015. E le progressioni di carriera? Gli incentivi per i tecnici o gli avvo-cati ? Cosa aspetta Anas? Ancora contenzioso?

Quando si procederà a un accordo per la trasformazione dei contratti da part-time a full time del personale di esercizio se l'obiettivo principale è quello di reinternallizzare la attività di manuten-zione?

Troppi interrogativi che dovranno trovare risposta nell'immediato. Altrimenti i buoni propositi dei nuovi vertici si stopperanno sui primi, deboli traguardi. Vigileremo sulle soluzioni di tali questioni e saremo pronti ad attivare le nostre forme di tutela.

Maurizio Diamante

Autotrasporto merci-Logistica

A che punto è il rinnovo del ccnl logistica, trasporto merci e spedizione?

«La salita ha immediatamente rivelato le sue asprezze», sintetizza Maurizio Diamante, Coordinatore nazionale

Era il 25 settembre 2015 quando cominciava la trattativa per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro della logistica, trasporto merci e spedizione. Secondo tradizione il primo incontro è stato effettuato nella sede di Confetra e ha visto coinvolti tutti i protagonisti, a esclusione delle tre centrali cooperative.

Va ricordato che nel mese di maggio il ccnl era stato disdettato dalle associazioni datoriali dell'autotrasporto Anita e Unatras (Fai Conftrasporto e Artigiani), nonché dalle centrali cooperative.

L'inizio del confronto non ha smentito quelle che erano le attese della vigilia: la salita ha immediatamente rivelato le sue asprezze. Dopo un esame generico sulla situazione economica generale del Paese e del comparto, dopo che si è ribadito come il momento, questo particolare momento debba essere colto in tutte le sue peculiarità per approdare a un rinnovo contrattuale al passo con l'ammodernamento e la tecnologia che stanno travolgendo il mondo in generale ma quello della logistica in particolare, siamo passati ad affrontare i temi più critici del settore. Abbiamo cominciato con il quadro economico – e quindi gli appalti, le delocalizzazioni, il calo della produttività, il cabotaggio stradale, i distacchi transnazionali, la crescita esponenziale dell'e-commerce, la concorrenza sleale effettuata nell'autotrasporto dalle aziende dell'Est Europa – per parlare poi delle criticità prettamente contrattuali, quali la troppa rigidità dell'attuale modello dovuta probabilmente a una schema ormai obsoleto. Si è quindi convenuto sull'opportunità di cogliere la sfida di riscrivere un contratto snello ma nello stesso tempo adeguato e al passo con i tempi.

Noi sindacati abbiamo poi illustrato la

piattaforma rivendicativa che, si ricordi, punta su moderne relazioni industriali, sulla rivisitazione della classificazione in un'ottica di crescita professionale, il rafforzamento del welfare aziendale e della bilateralità, senza dimenticare l'aspetto economico che prova a superare il concetto di ipca e Istat, richiedendo un aumento adeguato al potere di acquisto del salario dei lavoratori.

Dopo l'enunciazione dei principi generali sono emerse le prime crepe, i rappresentanti dell'autotrasporto hanno infatti ribadito quanto annunciato nella lettera di maggio 2015, quella con cui veniva disdettato il ccnl, cioè la volontà di continuare la trattativa in sede separata per fare un contratto riguardante non soltanto il trasporto su gomma, ma che comprendesse anche la gestione dei magazzini.

Questa presa di posizione ha segnato la differenza tra le variegate associazioni datoriali poiché, se da una parte si sono schierati Anita e Unatras, dall'altra Confetra e Trasportounito hanno ribadito la volontà di discutere la piattaforma sindacale in tutte le sue parti, autotrasporto compreso.

Di fronte a una situazione tecnicamente complessa, che poneva le organizzazioni sindacali nella difficile situazione di soggetto mediatore tra le controparti, nel rispetto di quanto scritto in piattaforma dove si enunciava che l'intendimento del sindacato dei trasporti è quello di mantenere un contratto unico di filiera, prevedendo magari delle specifiche sezioni in grado di cogliere le specificità e le diversità del settore, abbiamo deciso di creare un tavolo tecnico dell'autotrasporto che si riunisca autonomamente presso la sede di Anita e che tratti esclusivamente di materie riguardanti il personale viaggiante. Questa soluzione ha permesso di tamponare momentaneamente la situazione e di affrontare i tavoli in parallelo discutendo sia la piattaforma presentata dalle organizzazioni sindacali il 30 giugno 2015 che le singole tematiche presentate dalle controparti.

Tali incontri hanno prodotto anche documenti che in modo soft stanno sempre più indirizzando la trattativa verso il merito delle questioni poste. Pensiamo infatti che questo indirizzamento possa essere propedeutico al superamento delle divisioni. In tal senso il tavolo dell'autotrasporto è stato definito "tavolo tecnico", proprio per legittimarlo.

Ecco quindi che, in seno al tavolo dell'autotrasporto, si è discusso del problema del cabotaggio illegale che, insieme ai distacchi transnazionali e alla concorrenza sleale dei paesi dell'Est, è la causa della diminuzione del numero delle nostre aziende. La scommessa in questo caso sarà come mantenere competitivo il trasporto, fare quindi sì che le aziende decidano di continuare a investire in Italia invertendo il trend che invece vuole la delocalizzazione nei paesi dell'Europa orientale.

Il contratto dovrà sicuramente essere di corollario alla legislazione; ben venga pertanto la decontribuzione introdotta per gli autisti che effettuano internazionale (così si chiama il lavoro svolto all'estero) o l'obbligatorietà della documentazione a bordo del camion per verificare che il viaggio stia dentro le regole del cabotaggio. In siffatta direzione anche un ccnl moderno può essere propedeutico e finalizzato a tale intendimento.

In questa ottica sono stati proposti ipotesi di nuovi criteri di inquadramento - va ricordato ancora una volta: solo ed esclusivamente per il personale autista - per superare gli attuali articoli 11 e 11 bis, ovviamente non la discontinuità, e proponendo altre metodologie di valutazione della professionalità. Viene assegnata molta importanza alla contrattazione di secondo livello, sia aziendale che territoriale in considerazione della dimensione dell'impresa, argomento che tra l'altro è importante anche per il sindacato. Bisognerà definire le materie da demandarvi.

Al tavolo di Confetra, nei vari incontri che si sono succeduti, si è deciso come metodo procedurale di fare prima una panoramica delle argomentazioni per poi entrare sempre più nel merito delle questioni.

La parte datoriale ha chiesto una rivisitazione dell'orario di lavoro e della flessibilità. Quella prevista dall'attuale ccnl viene ritenuta dalle associazioni in qualche modo "rigida" e per questo di non facile applicazione e conseguentemente di difficile fruizione.

Confetra ha anche chiesto il completamento dell'armonizzazione contrattuale con la normativa europea, allargando il concetto di reperibilità, di disponibilità e prevedendo un maggior utilizzo del lavoro part time. Infine ha richiesto di inserire già nel contratto nazionale delle regole esigibili per le imprese che naturalmente non dovranno sovrapporsi alla contrattazione decentrata, senza dimenticare che a ogni incontro la parte datoriale "butta" sul tavolo la responsabilità solidale degli appaltanti, che puntualmente viene rispedita al mittente da parte delle organizzazioni sindacali.

Nell'ultima tornata di incontri, che si sono svolti in Confetra il 24 e 25 febbraio scorsi, le organizzazioni sindacali hanno presentato dei documenti riguardanti la classificazione del personale, la bilateralità, le relazioni industriali e le agibilità sindacali.

Abbiamo provato a fare dei passi avanti che probabilmente possono sembrare piccoli ma che nello scacchiere attuale sono importanti per veicolare la trattativa nella giusta direzione.

Autostrade, trafori e servizi

Il tema caldissimo delle concessioni discusso all'Autorità dei trasporti

All'incontro ha preso parte anche la Fit-Cisl. Il resoconto del Coordinatore nazionale Marino Masucci

L'Autorità di Regolazione dei Trasporti, Art in sigla, con sede a Torino, sulla scorta della "missione istitutiva" che le impone di provvedere a "a garantire, secondo metodologie che incentivino la concorrenza, l'efficienza produttiva delle gestioni e il contenimento dei costi per gli utenti, le imprese e i consumatori, condizioni di accesso eque e non discriminatorie alle infrastrutture (…) autostradali (…)", così come recita la norma che l'aveva istituita nel 2011, ha avviato una consultazione pubblica per stabilire gli ambiti ottimali di gestione delle tratte autostradali.

L'area contrattuale delle autostrade, nell'ambito del dipartimento della Viabilità della Fit nazionale, sta conducendo una riflessione approfondita sul tema della modalità di gestione dell'autostrada quale servizio pubblico teso a realizzare il "bene pubblico" della Viabilità. Su questo argomento ha condotto un approfondimento significativo sull'innovazione delle modalità e della stessa filosofia di fondo dei criteri di classificazione nella contrattazione nazionale e parallelamente sulla natura e modalità dei modelli organizzativi e tecnologici di gestione dell'esazione del pedaggio giungendo a proposte operative su entrambi i temi in materia sia di modello classificatorio sia di nuova figura professionale polivalente e rivolta al ciente.

In questo contesto, l'occasione della consultazione di Art sugli ambiti di gestione delle autostrade non è stata lasciata cadere e, sulla base di queste riflessioni condotte dal settore, fra i componenti della delegazione che segue il percorso di "rimodulazione contrattuale delle autostrade", è toccata a Sandro Gentili la stesura del testo di osservazioni che la Fit ha fatto suo e che ha presentato all'Autorità e che oggi condividiamo con i nostri lettori per stimolare ulteriormente la riflessione, il dibattito e l'approfondimento di contenuti.

Marino Masucci

“Consultazione pubblica sullo schema di documento riguardante la definizione degli ambiti ottimali di gestione delle tratte autostradali” da parte della Autorità di Regolazione dei Trasporti

Premessa metodologica

L’Art agisce, nel deliberare l’avvio della consultazione su questa materia e nel predisporre la Misura di regolazione, sia sulla base di compiti affidati a essa stessa dalla legge sia con l’obiettivo di individuare strumenti capaci di incentivare l’efficienza concorrenziale, quella inerente la gestione produttiva, il contenimento dei costi e l’accesso equo e non discriminatorio alle infrastrutture di trasporto (d.l. 201/2011, art. 37, comma 2, lettera a).

In particolare l’Autorità indice la presente consultazione ai fini di meglio svolgere il proprio compito di definizione degli “ambiti ottimali di gestione delle tratte autostradali, allo scopo di promuovere una gestione plurale sulle diverse tratte e stimolare la concorrenza per confronto” (d.l. 201/2011, art. 37, comma 2, lettera g).

La stessa Art, a tale scopo, ha preventivamente predisposto un’analisi economico finanziaria volta a definire tale “ambito ottimale” sulla base di dati forniti direttamente, o indirettamente, tramite l’associazione datoriale Aiscat e le stesse società concessionarie, predisposta attraverso un modello di funzionamento microeconomico che indaga l’ottimizzazione delle economie di scala di infrastruttura sulla base del dimensionamento della tratta di estesa chilometrica.

Tale procedimento ha pertanto utilizzato modelli econometrici basati su formulazioni multi input/multi output delle funzioni di costo e caratterizzati da variabili interne al sistema quali l’estesa chilometrica, gli input produttivi necessari all’espletamento del servizio (lavoro, capitale, acquisizione di attività di manutenzione, materiali e servizi vari), oltre alcune variabili di tipo geografico–ambientale essenzialmente legate alle caratteristiche infrastrutturali (ponti, gallerie, dimensione della carreggiata, qualità della pavimentazione oltre che durata residua della concessione e livello di ricorso al finanziamento). Unico elemento di input considerato dal modello caratterizzato da incidenza parzialmente esogena al sistema è stato quello inerente i volumi di traffico.

Il risultato ottenuto e proposto, ovvero una estesa chilometrica “ideale” sul piano dell’efficienza dei costi compresa fra 180 e 315 chilometri, appare pertanto quasi integralmente riferito e riferibile a variabili interne al sistema e privo di incidenza verso l’esterno, se non in relazione a scelte esogene, da attribuire al concedente e, latu sensu, alla politica.

Gli obiettivi di un “equo” dimensionamento delle tratte autostradali

Abbiamo chiarito in premessa che l’Art agisce in forza e su mandato di una norma e abbiamo altresì riassunto il percorso sin qui delineato da essa stessa.

Ci pare però necessario precisare che tale compito appare dal nostro angolo di visuale alquanto settoriale e particolarmente specifico, in quanto essenzialmente volto a uno scopo “microeconomico”, cioè a definire quale sia il dimensionamento “ideale” delle concessionarie, al fine di minimizzarne i costi e permettere indirettamente all’operatore pubblico regolatore delle tariffe di decidere, a puro titolo di esempio, se trasferire l’eventuale maggiore differenza fra i costi e i ricavi di esercizio ad altri scopi attraverso la fissazione di prezzi di accesso all’utilizzo dell’infrastruttura meno onerosi, ovvero con la richiesta di opere di ammodernamento o

ampliamento infrastrutturali o altra scelta di impiego. O nulla fare, lasciando il vantaggio al concessionario.

Tale scelta appare l'elemento di maggiore rilievo, se non facciamo riferimento al fatto che la base dati degli input inseriti nel modello è stata fornita proprio dagli stessi soggetti ai quali risulta applicabile qualsivoglia effetto della Misura stessa. Se è vero, come appare lapalissianamente, che esiste una convergenza di interessi fra concedente e concessionari nel trovare soluzioni di minimizzazione del costo attraverso il dimensionamento della concessione, è altresì vero che, a eccezione di un concessionario che eccede il massimo dimensionamento individuato come "target ideale" dalla proposta di Misura, la maggior parte degli stessi (20 soggetti) si trova al di sotto del livello dimensionale individuato come "minimo ideale" di 180 chilometri. Se è inoltre noto che alcuni gruppi finanziari operanti nel settore e con ruoli di controllo in specifiche aree del Paese hanno espresso in passato il desiderio di giungere a un "accorpamento" di concessioni, la riflessione ci porta a considerare che tale obiettivo "privato" apparirebbe qui convergente con un obiettivo pubblico di contenimento del costo.

Quanto sin qui asserito determina il sorgere di una serie di obiezioni e questioni aperte. Punto primo: la durata delle concessioni è subordinata a un eventuale provvedimento di nuovo dimensionamento delle tratte ai fini della minimizzazione del costo? Punto secondo: la nuova "dimensione ideale" delle concessioni, comportando effetti di accorpamento e diverso "sezionamento" della rete complessiva, che effetti determina sui servizi generali di gestione in termini occupazionali? E da ultimo: l'assenza di paralleli provvedimenti sul livello tariffario o sulla destinazione di impiego dei risparmi di gestione correlati all'ottimizzazione dimensionale fa prefigurare il rischio di una privatizzazione del vantaggio che, per la natura di bene pubblico, andrebbe definito a favore della collettività.

Da tutto ciò consegue la necessità di valutare l'applicazione alla Misura di una serie di correttivi che tengano equamente conto degli interessi convergenti da parte dei soggetti sociali e di tutti gli attori che operano sul territorio, al fine di non determinare involontariamente una serie di effetti indotti di diseconomie pubbliche, a fronte di migliori efficienze privatizzate. Ovvero di ingenerare effetti di "non convenienza" in altri soggetti privati che possono usufruire dell'infrastruttura, creando di fatto una perturbazione, anziché una regolazione del mercato.

Occorre, quindi, in giusta istanza, definire lo scopo e il percorso che consegue a una mera misurazione di un "ottimo" economico–finanziario: in assenza di una indicazione di merito e di una manifestazione di volontà sugli obiettivi di utilizzo del vantaggio economico finanziario che consegue dall'efficientamento del modello di gestione della rete viabile autostradale italiana, il rischio di un risultato inefficace, se non di una distorsione degli effetti, appare possibile e da evitare.

Si tratta quindi, non tanto di cercare il range di minimizzazione del costo dell'attività di gestione in funzione della dimensione della tratta autostradale, ma di procedere a una ricerca maggiormente raffinata, volta all'acquisizione di un dimensionamento che soddisfi l'ottimo paretiano del mercato autostradale, cioè l'efficienza del mercato di produzione del bene (la viabilità autostradale) e quella del mercato di consumo (la massimizzazione del vantaggio per chi utilizza la viabilità in rapporto al suo costo e alla sua modalità di offerta anche qualitativa). Tale ricerca di "ottimo" assume maggior valore nella dimensione delle scelte sociali determinate dall'insieme degli individui che fanno riferimento al territorio in cui è realizzata l'infrastruttura.

Un dimensionamento efficace in termini di fall-out economico territoriale

Secondo le istanze di un soggetto plurale - quale è un sindacato che rappresenta lavoratori del settore dei trasporti e in prospettiva "delle Reti" - e di un soggetto confederale, quindi aperto alle istanze di tutti i lavoratori, ci permettiamo una serie di osservazioni aggiuntive in merito alla necessità di "spostare" l'attenzione su aspetti che travalicano la dimensione microeconomica, aziendalistica, dell'ambito

concessorio autostradale.

Come insegnano i teorici dell'economia dei trasporti, i geografi e gli economisti regionali, le scelte inerenti il posizionamento, i luoghi di interscambio, il dimensionamento e la dimensione dell'infrastruttura trasportistica determinano un fall-aut economico di rango differente sulla base delle linee "iso-" che si conformano dall'interazione dell'utilizzo (e delle modalità) dell'infrastruttura sul territorio con lo scenario geo-economico esistente. Le scelte ottimali di configurazione degli interventi infrastrutturali risultano perciò quelle che massimizzano tale fall-out e in genere quelle che generano un effetto di "moltiplicatore dell'investimento" attirando, con effetti di polarizzazione economica, investimenti produttivi e, conseguentemente, incrementi della domanda di lavoro.

Questo approccio, di natura macroeconomica, non va letto in termini di contrapposizione con l'attività specificatamente "micro" in corso da parte dell'Art, ma sinergicamente e va condotto anche al fine di realizzare quell'obiettivo di "stimolare la concorrenza per confronto" che citavamo prima e che la norma chiede all'Autorità stessa, ma che è logicamente perseguibile se il "confronto" avviene fra modalità di trasporto (gomma, rotaia, mare-fiume-lago, sfuso/unitizzato, plurimodale/intermodale e via elencando). Un "confronto" fra diverse concessioni autostradali finirebbe per essere un mero esercizio tecnico, ma privo di effetti di mercato e in particolare di riequilibrio concorrenziale del prezzo, stante la condizione che riconduce, senza tema di smentita, l'asse infrastrutturali al modello del monopolio naturale e la fissazione del prezzo determinata in maniera esogena dal concedente secondo logiche che si presume e pretende rispondenti a un vantaggio pubblico.

Il confronto fra modalità di trasporto, inoltre, stimola conoscenze che possono trasformare altresì le politiche di interconnessione e lo sviluppo di politiche di ottimizzazione del trasporto nelle aree urbane, procedendo verso un obiettivo di miglioramento della qualità complessiva di tali aree e della vita stessa dei cittadini che vi vivono e lavorano.

È possibile considerare tutto ciò in un modello di lettura macroeconomica e tentarne una "misurazione integrata" che inserisca le variabili esogene accanto a quelle endogene relative al puro elemento dell' "infrastruttura autostradale e sua gestione". Un tale percorso potrebbe variare l'equilibrio del risultato, e ciò in maniera significativa, in quanto il valore da cercare non si limiterebbe alla minimizzazione del costo gestionale, perché si posizionerebbe su alternative non solo dimensionali, ma anche localizzative (dove posizionare le intersezioni viabili fra autostrada e viabilità ordinaria e urbana, dove quelle con altre modalità trasportistiche e via dicendo) e su opzioni di modello gestionale (oltre l'esazione, pura gestione della manutenzione dell'infrastruttura, inserimento di servizi alla clientela, politiche di riqualificazione delle strutture, implementazione di servizi, creazione di poli logistici, di poli di intermodalità e così via) e valuterebbe la ricerca dell'ottimo quale massimizzazione del valore aggiunto dell'intera economia del territorio.

Conclusioni

La Fit-Cisl Reti saluta con favore l'intento di dare corso alla consultazione dell'Art nel merito di un corretto dimensionamento degli ambiti ottimali di gestione delle tratte autostradali.

Nel pieno accoglimento del modello approntato per la misurazione microeconomica dell'ambito di gestione, la Federazione ritiene non corrispondente a un dimensionamento che abbia le caratteristiche dell'ottimo paretiano in quanto non misura e non contiene nella sua formulazione in qualità sia di input sia di output gli effetti economici, sociali, di aggregazione e di agglomerazione che l'applicazione di tale definizione può produrre sulla regione economica che si genera dall'esistenza stessa dell'infrastruttura e dalla sua "forma".

La Fit auspica un supplemento di riflessione che conduca a una Misura che si connoti per effetti di rispondenza a una funzione pubblica e che sia utile al regolatore concessorio, al fine di determinare positivi e benefici effetti sull'ambiente umano servito. Tale opzione, che si caratterizza generalmente come un trade-off, cioè una rinuncia parziale all'efficienza di mercato, realizza peraltro maggiore equità di accesso allo stesso e maggiore libertà per gli individui, obiettivi che la legge fondamentale italiana, cui tutti sottostiamo, ci ricorda con vivezza, assieme al fondamento del lavoro, nei primi articoli della Costituzione repubblicana.

Sandro Gentili

Giovanni Olivieri

Trasporto marittimo

Rimorchio, concessioni e Tug Conference

Giovanni Olivieri, Coordinatore nazionale, spiega il lavoro della Fit a difesa di una colonna portante della sicurezza marittima e portuale

Negli ultimi tempi quando si parla di porti si finisce sempre per parlare dell'elevato costo dei servizi tecnico-nautici e in primis dell'eccessivo costo del servizio di rimorchio portuale.

Il mondo del rimorchio è il soggetto principale delle liberalizzazioni dei servizi che porta a una ulteriore riduzione delle tariffe, tanto è vero che in Italia solo con il Governo in carica siamo al terzo tentativo di riforma della legge 84/94 ad opera di vari Ministeri, come se le tariffe del rimorchio fossero una sorta di male assoluto da aggredire costantemente.

In Europa il problema è a uno stadio più avanzato, tanto è vero che, nel corso del 2015, la Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, a cui la Fit-Cisl aderisce, ha organizzato due riunioni del gruppo di lavoro chiamato "Tug Conference". La prima ad Antwerp l'11 marzo 2015, dove hanno partecipato Davide Traverso e il Comandante Marcantonio Tuveri, la seconda a Londra nei giorni 24 e 25 settembre presso la Itf House, la sede della Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, dove ha partecipato il sottoscritto. Purtroppo la terza edizione prevista a Bruxelles ai primi di dicembre è stata annullata a causa dei noti fatti terroristici. I documenti finali di entrambe le riunioni sono disponibili sul nostro sito Fitcisl.org.

I problemi affrontati durante le riunioni sono stati soprattutto quelli relativi alle condizioni di lavoro applicate agli equipaggi dei rimorchiatori che operano nei porti europei dove, è doveroso ricordare, può operare anche più di un operatore, diversamente dall'Italia.

Infatti, una delle principali preoccupazioni espressa dalle delegazioni presenti alle due "Tug Conference" è proprio quella relativa alla deregulation derivante da insane politiche di molti Stati membri di riduzione dei costi. Queste politiche hanno portato a tre fenomeni: l'acquisizione di aziende "minori" da parte di grossi gruppi armatoriali (vedi ad esempio il gruppo Svizer), l'impiego di personale extracomunitario a condizioni salariali Ilo, e i cosiddetti turni lunghi.

Fortunatamente in Italia, vuoi per quanto previsto per i natanti che operano in acque protette, vuoi per i regolamenti

delle concessioni per il servizio di rimorchio portuale, vuoi per l'elevata sindacalizzazione dei lavoratori delle aziende di rimorchio, i mezzi che operano all'interno delle concessioni portuali sono tutti in bandiera italiana. Le uniche anomalie operano nella concessione di Trieste e sono il rimorchiatore Davide in bandiera maltese e il Gladiator iscritto in registro internazionale in corso di regolarizzazione. Logicamente tutto il personale marittimo imbarcato sui mezzi in concessione è rigorosamente di nazionalità italiana.

In Italia durante i lavori per il rinnovo del contratto collettivo nazionale del Rimorchio, poi diventata sezione rimorchio del ccnl delle attività marittime, uno degli argomenti che hanno rallentato, per non dire bloccato, i lavori è stata la richiesta delle associazioni datoriali di misure che rendessero più competitive le aziende italiane nei confronti di eventuali competitor stranieri che avessero partecipato alle gare di assegnazione delle concessioni. Non potendo agire sulla nazionalità degli equipaggi o sul tipo di contratto, rimaneva solo l'organizzazione del lavoro e quindi i famosi turni lunghi con conseguente riposo a bordo che ha comportato il totale rifiuto delle organizzazioni sindacali.

Durante le rocambolesche fasi che hanno preceduto la gara per l'assegnazione della concessione del servizio di rimorchio nel porto di Trieste, abbiamo assistito alle continue "lamentele" del concessionario uscente che chiedeva "rivoluzioni" contrattuali che consentissero i famosi turni lunghi con conseguente drastiche riduzioni del personale per poter essere messo in condizioni di contrastare la paventava calata degli armatori nordici nel porto di Trieste - la più gettonata a quel tempo era la Smit azienda leader nei salvataggi e già operativa in porti come quello di Rotterdam. Però, come disse Socrate, "tanto tuono che piovve" e alla gara per la concessione non si presentò la tanto ventilata Smit ma la società danese Svitzer appartenente al Maersk Group, un colosso mondiale del rimorchio e salvataggio. Fortunatamente per il concorrente italiano, il rivale nonostante le sue dimensioni gigantesche non aveva esperienza nelle paludi della burocrazia italiana e dovette ritirare la propria candidatura.

Quando, in occasione della prima edizione della Tug Conference, abbiamo raccolto i dati sul rimorchio abbiamo visto che in Italia ci sono circa cento rimorchiatori che operano in ambito di concessione portuale, armati da una decina di armatori divisi in due associazioni di categoria (Federimorchiatori e Assorimorchiatori) spesso in contrasto fra loro (vedi la questione sul fondo Solimare), quindi la classica situazione di nanismo imprenditoriale o poco più: basti pensare che la Svitzer da sola arma circa cinquecento rimorchiatori nei paesi dei quattro continenti impiegando circa cinquemila lavoratori. I numeri parlano chiaro, una società come la Svitzer se volesse seriamente scendere in campo in Italia potrebbe tranquillamente sbaragliare la concorrenza di tutto l'armamento italiano, associazioni datoriali incluse.

Sebbene alcune sigle sindacali ritengano i lavoratori del settore rimorchio "lavoratori portuali", per la Fit-Cisl, e il sottoscritto, i lavori del rimorchio finché dovranno usare il libretto di navigazione e dovranno ottemperare a quanto previsto dalla Stcw saranno sempre marittimi.

Il servizio di rimorchio nei porti, italiani e non, esiste in quanto le navi sia in arrivo che in partenza non sempre sono in grado di "entrare" da sole; quindi, o con "il cavo" o semplicemente in "assistenza" il rimorchiatore è fondamentale per garantire che la manovra venga effettuata in sicurezza. Questa "nicchia" dello shipping fa parte dei servizi portuali e la possiamo definire senza esagerazione la colonna portante dei servizi tecnico-nautici. Non dimentichiamo che tra le attività "accessorie" di questi mezzi ci sono la sicurezza, il salvataggio e il servizio antincendio.

Per il sindacato tale servizio può essere considerato un serbatoio di occupazione italiana da non perdere e da difendere dai continui tentativi di "aggiornamento" da parte datoriale. In altre nazioni europee ormai la liberalizzazione e la deregulation dei servizi tecnico-nautici ha portato personale extracomunitario a bordo dei rimorchiatori portuali.

Visto quanto era successo ai lavoratori di alcune concessioni, vedi ad esempio Gela, dove a causa della crisi il concessionario aveva rinunciato alla concessione con conseguente licenziamento di tutti i lavoratori, quando sono iniziati i lavori per la costituzione del fondo bilaterale di solidarietà Solimare, come Fit-Cisl abbiamo sostenuto che anche il personale del rimorchio portuale fosse inserito nel fondo.

Durante gli incontri presso il Ministero dei Trasporti per l'applicazione degli emendamenti di Manila abbiamo sempre evidenziato i problemi relativi al rinnovo delle certificazione del personale di macchina che opera sui mezzi con potenza inferiore ai 3.000 Kw, come pure abbiamo appoggiato e difeso la posizione del Mit nei confronti del comandante dei rimorchiatori, quale operatore unico Gmdss e quindi "equivalente" alla vecchia figura dell'Ufficiale Radio Telegrafista, con conseguenti benefici a livello pensionistico.

Angelo Curcio

Servizi ambientali

Appalti in Emilia Romagna: nuova frontiera per le regole di mercato nel settore

Nella regione il sindacato ha portato avanti una sfida esemplare. Ne parla il Coordinatore nazionale Angelo Curcio

In attesa che il nuovo codice degli appalti e la riforma Madia introducano norme e procedure che regolino al meglio il mercato dei servizi ambientali, la nostra azione sindacale, volta tutelare l'occupazione e l'applicazione del contratto collettivo nazionale dei Servizi ambientali nei cambi di appalto, mette alla luce pratiche di affidamento e gestione di questi servizi al limite della decenza morale e sociale.

È il caso dell'affidamento dei servizi in Emilia Romagna, dove la pratica dell'esternalizzazione da parte delle multiutility ha generato una frammentazione delle gestioni che in alcuni casi ha raggiunto una vera e propria polverizzazione, utile più a soddisfare le esigenze delle imprese e delle cooperative locali che l'efficienza, l'efficacia ed economicità dei servizi. Un modello di gestione che non solo ha creato un aumento delle tariffe ma anche un peggioramento della qualità dei servizi erogati, questo a discapito degli utenti e delle condizioni dei lavoratori, che hanno pagato in prima persona il costo di questo insostenibile sistema.

Alla luce di questa situazione abbiamo chiesto unitariamente, come Segreterie nazionali, alle strutture regionali di non sottoscrivere nessun tipo di verbale concernente il passaggio d'appalto che non garantisca l'assunzione di tutti i lavoratori

aventi diritto, il mantenimento dell'orario di lavoro in essere all'atto del passaggio e l'applicazione del ccnl dei Servizi ambientali.

Di conseguenza, qualora non si raggiunga l'accordo con tali condizioni, occorre aprire immediatamente un confronto con le multiutility, in qualità di stazioni appaltanti con evidenti obblighi di responsabilità solidale, e richiedere da parte delle stesse il rispetto del capitolato e del ccnl di settore. I lavoratori coinvolti andranno comunque tutelati nelle sedi opportune, compreso l'eventuale ricorso alla magistratura del lavoro, e con tutte le iniziative politiche e di mobilitazione possibili. Tali comportamenti saranno adottati su tutto il territorio regionale come conseguenza dell'azione politica congiunta che le Segreterie nazionali e regionali dell'Emilia Romagna stanno portando avanti in tema di

appalti con Hera spa e Iren spa.

Un primo risultato si è raggiunto il 24 febbraio scorso, con la sottoscrizione di un importante accordo con Ambiente Duepuntozero scarl e con le aziende consorziate Aimeri Ambiente srl e Pianeta Ambiente, aggiudicatarie della gara di appalto di Hera spa per i servizi di raccolta rifiuti, spazzamento e servizi accessori, connessi anche alla pulizia degli arenili per tutto il territorio della provincia di Ravenna. Con questo accordo sono stati stabilizzati tutti i 378 lavoratori delle aziende coinvolte, ai quali sarà applicato il ccnl dei Servizi ambientali, a eccezione di quelli che attualmente sono dipendenti di cooperative sociali e che fanno parte di specifici progetti. Inoltre è previsto il mantenimento della retribuzione e l'assegnazione di mansioni tali da salvaguardare la professionalità dei lavoratori subordinati, che saranno in forza alle aziende del consorzio che si è aggiudicato l'appalto. Da ultimo, ma non per importanza, abbiamo ottenuto per tutti lavoratori il mantenimento dei diritti dell'art. 18 legge 300/70 – legge 92/2012 in caso di licenziamento, evitando l'applicazione delle tutele crescenti previste dal Jobs Act.

Attraverso questo accordo non solo si sono garantiti importanti diritti per i lavoratori coinvolti, ma si è anche fatta chiarezza circa la centralità del contratto nazionale di settore, superando la precedente applicazione di ben 13 ccnl per 378 lavoratori. Questo accordo, di fatto sarà il riferimento dell'azione sindacale per tutti i cambi di appalto in corso o che si determineranno in Emilia Romagna e, anche per tali ragioni, occorre ribadire la necessità di procedere al più presto alla definizione di un protocollo appalti con Hera nel quale, non solo venga ribadito che il riferimento contrattuale di settore dell'igiene ambientale è il ccnl dei Servizi ambientali, ma che ci sia un nuovo modello di verifica congiunta degli appalti con un costante monitoraggio di ciò che accade nei singoli territori, responsabilizzando aziende e sindacati nei rispettivi ruoli.

In vista della prossima messa a gara della gestione dei servizi pubblici locali in Emilia Romagna, prosegue il confronto congiunto tra sindacati confederali e di categoria con l'Agenzia territoriale Emilia Romagna per i servizi idrici e i rifiuti (Atersir): l'obiettivo è quello di condividere un protocollo sulle regole degli appalti da inserire nei capitolati

Nella bozza di protocollo con Atesir sono stabilite già due questioni fondamentali: che per quanto riguarda le attività "core" dell'intero ciclo dei rifiuti si applicherà comunque il ccnl dei Servizi ambientali e che, in caso si verifichino comportamenti del gestore difformi o irregolari rispetto alle regole di affidamento, si apre una discussione per la verifica tra sindacati e Atesir, e comunque viene istituito un sistema di controllo per cui ogni volta che vi è una appalto a terzi deve essere fatta una comunicazione preventiva ad Atersir con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali. Resta aperta la discussione per inserire nel protocollo (cosi come già fatto dal comune di Bologna per i propri appalti) la non applicabilità del nuovo contratto a tutele crescenti previsto dal Jobs Act.

Questa esperienza fa emergere con forza l'approccio sbagliato che in questi anni la classe politica ha tenuto nei confronti di questo settore. A prescindere dal colore, tutti i governi finora hanno fatto ben poco per generare una situazione adeguata, regole certe e stabili in base alle quali Regioni ed enti locali siano responsabilizzati sugli obiettivi da perseguire, ciascuno nel proprio ambito di competenza, al fine di rendere maggiormente efficiente il sistema complessivo Da troppi anni si producono riforme e controriforme, norme non attuate per la mancanza dei regolamenti, obiettivi che rimangono sulla carta, in un contesto dove, invece di fornire chiarezza e semplificazione, si è generata complessità e confusione, conflitti di competenze, ritardi o impedimenti nell'esecuzione dei provvedimenti, con la totale impunità dei soggetti responsabili: se nessuno è perseguibile per le mancate attuazioni delle norme di legge in materia tutto rimane immutato.

Come sindacato abbiamo sempre sostenuto un modello di gestione integrata dei rifiuti, che superi l'attuale frammentazione, incentivi le aggregazioni aziendali e ottimizzi i processi produttivi, al fine di conseguire la massima economicità, efficienza ed efficacia, con riduzione dei centri di costo (ad esempio consigli di amministrazione di società partecipate o collegate e così via), ma tutto questo non deve generare effetti collaterali come dumping contrattuale e precarizzazione diffusa.

È indispensabile che la nuova normativa sui servizi pubblici riconosca gli elementi qualificanti ottenuti con la partecipazione delle parti sociali nella stesura del dlgs 152/2006, purtroppo non ancora recepito da molte amministrazioni Regionali, ovvero: la qualificazione delle imprese che operano nel settore con idonee garanzie finanziarie e assicurative; la gestione integrata dei rifiuti con l'utilizzo delle migliori tecniche disponibili sullo smaltimento tramite impianti industriali in un'ottica di ciclo completo; una durata minima di 15 anni per l'affidamento del servizio, che dà certezze alle imprese che vogliono investire in innovazione e sviluppo, garantendo a loro la possibilità di ammortizzare i costi sostenuti e permettere agli enti locali di poter contare su finanziamenti privati per migliorare i servizi; la clausola sociale nei cambi di appalto; l'obbligo di applicazione del ccnl di settore da inserire nello schema di contratto di servizio anche in conformità a quanto previsto dalla legge n. 327 del 7 novembre 2000 in materia di determinazione dei costi del lavoro e della sicurezza sul lavoro.

Di contro, se i processi aggregativi previsti dalla riforma Madia e la progressiva liberalizzazione dei servizi non terranno conto di questa normativa di settore, si assisterà progressivamente a un peggioramento della qualità del servizio e delle condizioni sociali dei lavoratori.

Pasquale Paniccia

Il valore della formazione per il futuro della Fit-Cisl

Pasquale Paniccia, Segretario nazionale, illustra quanto la Federazione ha investito e investe in uno dei suoi capisaldi

Nello scrivere l'articolo sulla Voce dei Trasporti, mi è sembrato giusto e opportuno, avendo avuto la delega in Segreteria sulla Formazione dal mese di dicembre scorso, dedicare sulla stessa alcune riflessioni che ritengo assolutamente importanti.

Non posso che partire dalla mia esperienza personale fatta negli anni '80: allora ero Segretario della Fit regionale del Lazio, quando feci il mio primo corso di una serie al Centro Studi della Cisl di Taranto, chiuso, purtroppo, dopo alcuni anni. Questo, oggi, mi permette di valutare nel tempo l'importanza e la differenza che la Fit nazionale unitamente alle Fit regionali assegnavano alla formazione e come proseguiva il percorso dei dirigenti sindacali, quadri e delegati, dopo il primo corso di accostamento, certamente non come adesso. Debbo dire che, a partire dall'impegno del nostro Segretario generale e di tutta la Segreteria, il tema della Formazione non è più occasionale, ma è diventato assolutamente strutturato.

La Formazione all'interno della nostra Federazione merita veramente di essere attenzionata e valorizzata per i risultati ottenuti fino ad oggi. Partendo da alcune considerazioni, assolutamente necessarie, per capire il valore che la Fit Nazionale vuole darle da sempre, è bene ricordare l'importanza fondamentale che il nostro gruppo dirigente le assegna senza dimenticare le nostre origini.

Infatti, è necessario capire che la Cisl è il sindacato della Formazione dei propri quadri, è sempre stato il sindacato della contrattazione, il sindacato che ha creduto nella forza del negoziato come strumento per risolvere i conflitti e guardare al futuro; risulta evidente come per la Cisl, fin dalle origini, la formazione dei sindacalisti non fosse una delle tante fun-

zioni in aggiunta a quelle più riconosciute e cioè contrattare, concertare, dare tutele, far crescere il numero degli associati. L'intenzione è stata sempre quella di attribuire valore alle conoscenze, coniugando il sapere e l'agire, a sostegno della crescita personale liberamente determinata all'interno di un quadro condiviso, tenendo presente che è assolutamente importante non solo come si apprende, ma anche, cosa si apprende.

I nuovi scenari della globalizzazione, la velocità dei cambiamenti, più recentemente la crisi finanziaria, poi economica e occupazionale hanno costretto il sindacato, prima di tutti come sempre la Cisl, a interrogarsi su quali nuove risposte e su quali nuove politiche riflettere e proporre.

Noi come Fit, da sempre, investiamo ingenti risorse per far crescere i nostri dirigenti, in particolar modo per i giovani, coinvolgendoli nelle strutture e nelle attività della Federazione.

Attenzione: la Formazione offre le conoscenze per diventare un buon rappresentante sindacale, ma ovviamente, il tutto tiene avendo il consenso dei lavoratori. Per questo oggi in Fit si avverte l'esigenza di una formazione dove il dirigente sindacale, in un percorso di crescita e di nuova responsabilizzazione, sia indirizzato e accompagnato, però, a una esperienza continua di affiancamento ai tavoli di trattativa, per mettere così in pratica quello che ha appreso durante i corsi di formazione e sentirsi così apprezzato dal gruppo dirigente della Federazione per il suo impegno.

La formazione da sola non risolve il problema dei futuri quadri: ci vogliono evidentemente consenso e percorsi di validazione politica. Partendo da questi principi, negli ultimi anni, la Fit ha voluto investire sulla Formazione per i quadri dirigenti e per i delegati, mettendo a disposizione ingenti risorse, economiche e umane, proprio perché il sindacato, oggi, è chiamato a misurarsi sempre più con complessi scenari di cambiamento, a livelli non solo nazionali, ma anche europei e conseguentemente internazionali.

La Fit nazionale, rispetto agli anni precedenti, ha inoltre raddoppiato il suo impegno economico a sostegno della formazione periferica; infatti la Segreteria nazionale finanzierà, stabilendone le priorità, corsi di formazione regionale. In aggiunta a questa disponibilità finanzierà corsi di formazione prodotti autonomamente dalle Fit regionali con una quota economica predefinita.

All'interno della Fit abbiamo diverse aree contrattuali dove, periodicamente, avvengono elezioni delle Rappresentanze sindacali unitarie in cui i nostri delegati ottengono spesso ottimi risultati. Non è un caso. Certamente i corsi che la Fit mette in cantiere in ogni regione contribuiscono a formare dei validi rappresentanti dei lavoratori e di questi risultati positivi possiamo solo che essere orgogliosi: siamo sicuri che questa sia la strada maestra che dobbiamo sempre tener presente.

Per essere conseguenti agli impegni assunti negli organismi, nell'ultimo Consiglio generale della Fit nazionale del 16-17 febbraio scorso, abbiamo deliberato, in ottemperanza agli articoli 28 e 29 dello Statuto della Federazione, le quote contributive da tesseramento garantendo il 3,5% a valle del pagamento della quota tessera Cisl per utilizzarle a sostegno di progetti mirati nei territori e della formazione decentrata; la rimanente quota sarà ridistribuita nelle percentuali del 22% al livello centrale e del 78% al livello decentrato; questo a riprova che le cose che si decidono negli organismi, vengono puntualmente applicate perché ci crediamo.

Abbiamo prodotto molto, ma oggi, dopo gli impegni che abbiamo assunto nella nostra Assemblea programmatica e organizzativa, ci stiamo impegnando per dare il via ad un ulteriore impegno: "I nuovi ambiti della contrattazione" per le sindacaliste della Fit-Cisl e il corso lungo Cisl Reti (2° edizione) che avrà l'obiettivo di formare gli attuali e futuri dirigenti sindacali di Cisl Reti sia a livello regionale che territoriale; tali risorse, ovviamente, saranno un bene prezioso, anche per le singole Federazioni.

La struttura per la formazione è attualmente diretta egregiamente da Angelo Acquafresca, a cui faccio i migliori complimenti per la sua professionalità e serietà nello svolgimento del suo ruolo. Non vuole essere una piaggeria ma un vero riconoscimento al suo modo di espletare il ruolo di responsabilità e operatività per la nostra Federazione, inoltre un ringraziamento va anche ai collaboratori di Angelo che insieme a lui, con diverse responsabilità, compongono "il gruppo della Formazione della Fit nazionale" il quale costituisce per tutti noi un nucleo di professionisti delle attività formative interne all'organizzazione.

La Fit nazionale sta procedendo, come potete ben capire, verso obiettivi precisi, traguardi sempre più ambiziosi e, potete contarci, cercherà, come ha fatto fino ad oggi, di essere sempre più granitica con il suo gruppo dirigente, a tutti i livelli; per la Fit nazionale la formazione si qualifica per continuità e coerenza, sia sul versante degli investimenti sui sindacalisti a tempo pieno sia per gli attivisti e delegati. La forza della nostra Federazione si manifesterà sempre più attraverso la crescita del gruppo dirigente, che continuerà, attraverso corsi formativi, a sentirsi sempre più parte integrante della stessa.

Spero di aver fatto comprendere il valore che questa Segreteria nazionale ha dato, sta dando e darà alla Formazione. In questo momento di crisi, anche di risorse, il sindacato si trova di fronte a una sfida complicata e non priva di difficoltà, ma anche molto stimolante per nuove prospettive che il gruppo dirigente della Fit, saprà sicuramente dare alle donne e agli uomini iscritti alla nostra organizzazione.

Antonio Piras

Ecco perché aumentano le iscrizioni a Fonservizi

L'elenco dei punti di forza e dei vantaggi del fondo è lungo. Ne parla il Segretario nazionale Antonio Piras

Il Fondo Servizi pubblici industriali, di seguito Fonservizi, costituito, il 5 luglio 2010 da Confservizi (Confederazione dei servizi pubblici locali, comprendente le associazioni Asstra, Federambiente e Federutility, queste ultime due oggi riunite in Utilitalia) e Cgil, Cisl, Uil, è il fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua nei servizi pubblici industriali.

Fin dalla sua costituzione il fondo ha sempre favorito la ricerca del gradimento delle imprese aderenti, offrendo in tempo reale e in modalità diretta, con professionisti competenti, supporto tecnico e consulenziale per ogni tipo di problematica o difficoltà operativa nelle fasi di adesione, presentazione e gestione dei piani formativi.

Le modalità di accesso ai finanziamenti per la formazione continua sono di due tipi: il conto formazione aziendale (Cfa) e gli avvisi. Il Cfa consente l'utilizzo del 70% del versato, da ciascuna impresa, in modalità rapida e semplificata. Gli avvisi sono veri e propri bandi pubblici attraverso cui il fondo rende accessibili i finanziamenti di progetti formativi indipendentemente dai contributi versati.

Per quanto attiene al conto formazione aziendale, sono state predisposte procedure snelle e agevoli quali: il riconoscimento del 100% della portabilità nel caso in cui l'azienda sia in regime di revoca da altro fondo interprofessionale (come noto alcuni fondi trattengono il 30%); la formazione obbligatoria (ad esempio tutta formazione sulla sicurezza) finanziabile per intero; l'assenza di parametro costo orario; la piena autonomia nella scelta delle tematiche formative e dei fornitori; nessun vincolo minimo per la richiesta di finanziamento sui piani formativi presentati; tempi di approvazione e soprattutto di pagamento tempestivi; l'anticipazione finanziaria sui piani formativi presentati; una minima richiesta di documentazione, seppure nel rispetto delle procedure concordate col Ministero del Lavoro, quindi procedure di rendicontazione più snelle e veloci; la possibilità di presentare piani anche senza sufficiente accantonamento sul proprio conto utilizzando il maturando dei mesi successivi alla presentazione del piano (per un massimo di dodici mesi); grazie al cosiddetto Conto aggregato finalmente le aziende (che possono aderire indipendentemente dal numero di lavoratori), le associazioni, le federazioni e gli enti di formazione possono decidere in piena autonomia e senza vincolare il proprio contributo e/o delle loro associate o clienti, di optare per piani formativi condivisi che soddisfino le necessità delle aziende stesse (i fondi, infatti, non sono soggetti preposti a svolgere attività formative né direttamente né indirettamente, non potendo essere allo stesso tempo controllori e controllati); per la rendicontazione delle attività terminate il fondo richiede una certificazione delle spese da parte di un revisore contabile scelto dal soggetto presentatore; la possibilità di avvio anticipato delle attività formative in attesa di autorizzazione da parte del fondo; le aziende che hanno aderito al Cfa possono partecipare anche agli avvisi tematici che il Fondo pubblica annualmente e pertanto, ben l'80% del contributo aziendale viene destinato alla formazione; e infine la premiazione ogni anno delle migliori esperienze formative.

Rispetto al sistema degli avvisi, anche in questo caso si è cercato di venire incontro alle esigenze formative aziendali prevedendo, come nel caso dell'avviso a sportello, procedure più semplici e veloci e tempi di realizzazione ridotti, in maniera da consentire anche alle piccole imprese

Imprese iscritte a Fonservizi (n. aziende e n. dipendenti) per comparto	*marzo 2015*		*giugno 2015*		*ottobre 2015*		*variazione in %*	
	aziende	*addetti*	*aziende*	*addetti*	*aziende*	*addetti*	*aziende*	*addetti*
Acqua luce gas	120	15.429	121	14.157	125	14.471	4,17%	-6,21%
Igiene ambientale	100	24.293	103	25.653	101	25.612	1,00%	5,43%
Trasporto pubblico locale	112	52.093	115	55.813	112	55.625	0,00%	6,78%
Socio sanitario	186	16.212	192	16.467	202	17.423	8,60%	7,47%
Altri settori economici	505	8.189	655	10.205	811	12.716	60,59%	55,28%
Totale aziende associate	1.023	116.216	1.186	122.295	1.351	125.847	32,06%	8,29%

di poter usufruire dei finanziamenti richiesti che, specie in questo momento di congiuntura economica poco favorevole, possono essere utilizzati per ottemperare alla normativa in materia di sicurezza, grazie al sistema del de minimis.

Gli ulteriori punti di forza di Fonservizi da segnalare possono essere così riassunti: le somme maturate e non spese vengono riparametrate dopo tre anni e non due come avviene in alcuni fondi; l'assistenza alle imprese aderenti sia attraverso professionisti ad hoc dedicati a tale funzione (risposte in tempo reale) sia attraverso sistemi informatici riservati; l'istituzione da parte del fondo di ben cinque comparti dedicati, ovvero Trasporti, Acqua-Luce-Gas, Igiene ambientale/urbana, socio-sanitario, altri settori (pubblica amministrazione e varie); le ispezioni svolte dal fondo da proprio personale interno che, oltre a effettuare verifiche in itinere, è preposto a fornire chiarimenti, risolvere dubbi, fornire assistenza sia nei confronti del Ministero sia nel controllo dati Inps; la stipula di numerosi e importanti protocolli d'intesa, tra i quali quelli con Federsanità Anci, Anci Sicilia, Edilcasse, Leganet e via elencando.

L'unico aspetto sul quale, rispetto ad altri fondi forse troppo spregiudicati, non si intente assolutamente derogare è la piena condivisone dei piani formativi con tutte le parti sociali (Cgil, Cisl e Uil) che insieme a Confservizi hanno costituito il fondo. Tale obbligo, tuttavia, ritengo sia da considerarsi non una forzatura o un'eccessiva rigidità, bensì il pieno rispetto di quanto previsto dalla normativa che ha istituito i fondi interprofessionali, che prevede appunto che la loro costituzione *"debba avvenire sulla base di accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, maggiormente rappresentative sul piano nazionale"*. Non solo, sono assolutamente convinto che tale concertazione rappresenti una garanzia non solamente per le aziende, ma soprattutto per i lavoratori, i veri "proprietari" dei contributi a loro destinati per la formazione continua. Infatti, soprattutto in momenti di crisi aziendale, potrebbero vedersi penalizzati qualora l'unica sigla sindacale che abbia siglato o che debba siglare il piano formativo, come previsto da alcuni fondi, si astenga pregiudicando così il buon esito degli interventi e il diritto dei lavoratori a usufruire della formazione necessaria per aggiornare le competenze professionali e contribuire così a favorire la loro permanenza nel mercato del lavoro.

Non da ultimo è bene ricordare che l'Area comunicazione del fondo, attraverso la newsletter, aggiorna i propri associati sulle iniziative del fondo medesimo e, attraverso il sito internet *www.fonservizi.it*, le Aziende possono interrogare il sistema sulla loro posizione contributiva in tempo reale, accantonamenti, disponibilità e avere un riferimento normativo sempre aggiornato.

Il continuo e costante andamento di crescita delle adesioni (nella tabella allegata si possono vedere i dati relativi alle imprese aderenti a Fonservizi e il totale dei lavoratori addetti, aggiornati al mese di ottobre 2015), di fatto determinato dalle considerazioni fin qui esposte, ci persuade che il percorso imboccato sia quello giusto e che nel proseguo sempre un maggior numero di imprese aderiranno al fondo nella consapevolezza del valore della sua importante funzione.

Osvaldo Marinig

Fisco e ammortizzatori sociali nella legge di Stabilità 2016

La legge di Stabilità 2016 è ancora sotto osservazione delle istituzioni europee, che esprimeranno entro il mese di maggio il loro parere di conformità sul rispetto o meno del noto rapporto tra deficit e Pil. In attesa di conoscere quali saranno le decisioni e se ci sarà bisogno di interventi correttivi, ovvero di nuove tasse o ulteriori tagli, vediamo quali sono gli interventi di natura fiscale contenuti in questa legge che impattano più direttamente sul mondo del lavoro, nonché alcune delle nuove norme in materia di ammortizzatori sociali.

Fisco

Clausole di salvaguardia su Iva e accise

Iniziamo con il sottolineare che, per rispettare i limiti europei, la legge di stabilità non elimina le clausole di salvaguardia, ovvero l'incremento dell'Iva e delle accise, ma semplicemente le posticipa agli anni successivi. L'aumento dell'aliquota Iva del 10% sarà di tre punti percentuali e decorrerà dal primo gennaio 2017. L'altra aliquota Iva, del 22%, aumenterà del 2% a partire dal primo gennaio 2017 e di un ulteriore 0,5% a decorrere dal 2018. Viene confermato l'aumento delle accise dal primo gennaio 2018 in misura tale da generare un gettito aggiuntivo di 350 milioni annui per il 2018 e per gli anni successivi.

Blocco incrementi tributi e addizionali locali

Se da un lato vengono mantenute le clausole di salvaguardia, dall'altro i Comuni e le Regioni si vedono bloccare l'efficacia delle deliberazioni approvate nel corso del 2015 che abbiano previsto aumenti dei tributi e delle addizionali Irpef. Sono previste delle eccezioni per la Tari, che resta quindi fuori dal perimetro della sospensione degli aumenti. Altre eccezioni riguardano: i Comuni in una situazione di predissesto; le situazioni di piani di rientro per disavanzo sanitario regionale (in questo caso resta l'incremento automatico dell'addizionale regionale dello 0,3% e delle aliquote Irap dello 0,15%); le anticipazioni di liquidità destinate al pagamento dei debiti liquidi, certi ed esigibili contratti dalle regioni.

Detassazione sui premi di produttività e welfare aziendale

Il 2016 è l'anno del ripristino della detassazione dei premi di produttività, che viene riproposta con alcune novità. Per i lavoratori del settore privato l'aliquota a cui sottoporre i premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, sarà, come già in precedenza, limitata al 10%. L'importo complessivo massimo sul quale sarà possibile applicare l'aliquota ridotta è confermato a 2mila euro. La novità riguarda la platea dei beneficiari. potranno fruire della tassazione agevolata tutti coloro che hanno dichiarato un reddito, nell'anno precedente a quello di percezione del premio, fino a 50mila euro, contro i 40mila previsti nel passato. Il tetto della detassazione sale a 2.500 euro per le aziende che attuano forme partecipative, coinvol-

gendo “pariteticamente” i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Altra importante novità riguarda il superamento della norma in cui si prevedeva che l’esenzione dell’imponibilità fiscale, per alcune prestazioni di welfare, fosse concessa solo nel caso in cui dette prestazioni fossero state erogate “direttamente” (come fossero una liberalità) dal datore di lavoro. La norma ora prevede che l’esenzione fiscale operi anche se le prestazioni di welfare originano da un accordo sindacale. Inoltre la legge definisce meglio quali sono le prestazioni oggetto di esenzione fiscale, inserendo alcune modifiche al testo unico su imposte e redditi.

In sostanza le prestazioni esenti risultano essere: quelle relative a opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto; le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari; le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

Viene specificato che l’erogazione dei beni, delle prestazioni e dei servizi da parte del datore di lavoro, ai fini dell’esenzione fiscale, può avvenire mediante documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico riportanti un valore nominale.

Altra novità riguarda il superamento del limite relativo all’operatività della detassazione dei premi di produttività esclusivamente sulle somme corrisposte in denaro e non anche in natura, relative alle prestazioni e ai servizi di welfare aziendale. Si prevede che, nel caso in cui le somme erogate a titolo di premio di risultato siano fruite per scelta del lavoratore in tutto o in parte mediante somme, valori o prestazioni di welfare aziendale, non concorrono, nel rispetto dei limiti previsti ai commi 2 e 3 dell’art.51 del dpr 917/1986, a formare il reddito di lavoro dipendente, dunque sono fiscalmente esenti e non si applica l’imposta sostitutiva.

Altro chiarimento importante è quello che stabilisce che ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Sgravi assunzioni tempo indeterminato

La legge di Stabilità conferma per il 2016 la proroga dello sgravio contributivo sia per le assunzioni che per le stabilizzazioni dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato, anche se con importi diversi rispetto alla misura in vigore sino al 2015. Il bonus si riduce rispetto alla versione attualmente in vigore che, com'è noto, ha un tetto di 8.060 euro l'anno (cioè uno sgravio sino a 671,66 euro al mese), per una durata triennale. Dal 2016 per ogni nuovo contratto a tempo indeterminato stipulato nell'arco del prossimo anno, i datori di lavoro saranno esentati dal versamento del 40% dei contributi previdenziali (con esclusione di quelli dovuti all'Inail) nel limite massimo di un importo di esonero pari a 3.250 euro all'anno (pari a 270,83 euro al mese) e per un periodo massimo di due anni.

Restano immutate le altre caratteristiche del bonus. In particolare lo sgravio contributivo non si applicherà, tra l'altro, ai contratti di apprendistato e di lavoro domestico né all'assunzione di lavoratori occupati nei sei mesi precedenti o che abbiano già usufruito del beneficio e ai lavoratori con i quali i datori di lavoro (considerando anche le società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto) abbiano comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi precedenti.

L'esonero resterà, al pari di quello del 2015, non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote contributive previste dalla legislazione vigente. In sostanza l'agevolazione non sarà cumulabile con l’incentivo per l’assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree e al bonus apprendisti. L'esonero contributivo resterà invece cumulabile con le agevolazioni di natura economica come gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori disabili e dei giovani genitori; quella per chi assume persone che fruiscono della Naspi o dell'indennità di mobilità; quella prevista per il programma Garanzia giovani.

Ammortizzatori sociali

Mobilità in deroga

Per la cassa integrazione in deroga è prevista una proroga di tre mesi per il 2016, con una parziale modifica alle regole fissate nell'agosto del 2014, quando era stata modificata in senso restrittivo l'intera disciplina dei sussidi in deroga, in vista della loro archiviazione entro il 2016.

Più specificatamente, a decorrere dal 1 gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016 si prevede che il trattamento di integrazione salariale in deroga, fermo restando quanto disposto dal decreto ministeriale n. 83473/2014, può essere concesso o prorogato per un periodo non superiore a tre mesi nell’arco di un anno. La modifica è stata inserita per consentire il transito ai nuovi ammortizzatori previsti dal Jobs Act. I lavoratori potranno ottenere nel 2016 tre mesi di sussidio, due in meno rispetto al 2015.

Non vengono modificate le regole d'accesso. Resta così confermata la platea dei beneficiari potenziali, che include i dipendenti (anche se apprendisti oppure impiegati con contratto di somministrazione) delle imprese che non possono fruire (oppure hanno esaurito) degli ammortizzatori ordinari, a condizione che siano in possesso di un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi e che siano stati utilizzati del tutto gli altri interventi che consentono di gestire i cali di lavoro (compreso lo smaltimento delle ferie).

Sulla mobilità in deroga ci sono altre previsioni in senso restrittivo. Il trattamento continuerà a non poter essere concesso ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento hanno già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno tre anni, anche non continuativi. Dal 2016 il beneficio massimo viene ridotto da sei a quattro mesi (non ulteriormente prorogabili) a cui si aggiungono ulteriori due mesi nel caso di lavoratori residenti nelle aree svantaggiate, quelle del meridione, per i quali il limite massimo di fruizione rimane fissato a tre anni e quattro mesi. Dal 2017 resta confermata la soppressione dell'ammortizzatore che sarà assorbito interamente dalla Naspi.

Asdi

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato le disposizioni attuative per la corresponsione del nuovo assegno di disoccupazione Asdi. L'assegno spetterà a coloro che hanno fruito entro il 31 dicembre 2015 della Naspi per la sua durata massima e che versino ancora in stato di disoccupazione al termine della Naspi. Potranno fruire dell'Asdi i lavoratori «componenti di un nucleo familiare in cui sia presente almeno un minore o i lavoratori che abbiano almeno un'età pari ad almeno 55 anni o superiore e non abbiano maturato i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato». La condizione di povertà viene determinata dal possesso «di una attestazione Isee, in corso di validità, dalla quale risulti un valore dell'indicatore pari o inferiore a 5mila euro. L'assegno verrà erogato mensilmente a decorrere dal giorno successivo a quello del termine di fruizione della Naspi per una durata massima di sei mesi.

L'importo dell'assegno è pari al 75% dell'ultima indennità Naspi percepita e comunque in misura non superiore all'ammontare dell'assegno sociale (448,52 euro). La misura dell'importo sarà incrementata di un ammontare pari a un quinto dell'assegno sociale (89,7 euro) per il primo figlio a carico; di 116,6 euro per due figli a carico; di 140,8 euro per tre figli a carico e di 163,3 euro in caso di quattro figli.

Come per la Naspi la corresponsione dell'Asdi è condizionata all'adesione a un progetto personalizzato redatto dai competenti servizi per l'impiego, contenente specifici impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare a iniziative di orientamento e formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro. La partecipazione alle iniziative di attivazione proposte sarà obbligatoria, pena la perdita del beneficio.

In caso di redditi derivanti da nuova occupazione l'assegno potrà, entro determinati limiti, essere parzialmente cumulato.

Dall'11 gennaio, sul portale *cliclavoro.gov.it* sarà operativa un'apposita sezione per consentire ai servizi per l'impiego di inviare al Ministero del Lavoro i progetti personalizzati dei richiedenti, requisito indispensabile per avere la nuova indennità. La richiesta di accesso si presenterà compilando un modulo online dal sito dell'Inps; in particolare, la richiesta di accesso si presenterà compilando un modulo online dal sito dell'Inps. Per cui occorrerà, prima, compilare l'apposito modello di richiesta. Poi recarsi presso il servizio competente per territorio, che è quello riferito alla propria residenza, per la sottoscrizione di un "Progetto Personalizzato" in cui saranno esplicitati, tra gli altri, gli impegni a partecipare a corsi di formazione e orientamento e ad accettare adeguate proposte di lavoro.

Le modalità con cui i servizi comunicano le caratteristiche di tale progetto, nonché gli eventuali aggiornamenti e i fatti suscettibili

di dar luogo alle sanzioni (decurtazione, sospensione e decadenza dal beneficio), oltre agli esiti del progetto medesimo, saranno stabiliti da un provvedimento del Ministero del Lavoro, sentita la Conferenza Stato-Regioni e il Garante della Privacy.

Dis coll

I lavoratori parasubordinati potranno fruire dell'indennità di disoccupazione anche nel 2016. La legge di stabilità ha prorogato la cosiddetta Dis-Coll, per i titolari di contratto di collaborazione coordinata e continuativa, riconoscendola anche per gli eventi di disoccupazione che si verificheranno tra il primo gennaio 2016 e il 31 dicembre 2016. L'assegno, istituito in via sperimentale nel 2015, era infatti destinato a scadere il 31 dicembre 2015 lasciando senza tutela i lavoratori che avrebbero perduto l'occupazione nel 2016.

Sulla proroga, però, pende un vincolo di risorse pari a 54 milioni di euro per il 2016 e 24 milioni di euro per il 2017. L'Inps riconoscerà il beneficio in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande; nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata della prestazione, l'Istituto non potrà prendere in considerazione ulteriori domande.

Isee

È stato pubblicato dal Ministero del Lavoro il nuovo modello tipo di dichiarazione sostitutiva unica (Dsu), nonché le relative istruzioni per la compilazione, valido a partire dal 1 gennaio 2016 ai fini Isee. Il nuovo modello dovrebbe rendere più agevole la compilazione da parte dei cittadini e degli operatori dei patronati, tenendo conto delle indicazioni provenienti dall'Inps nei mesi scorsi.

Il nuovo modello reca alcune modifiche relative al modello Dsu Mini, una dichiarazione semplificata che riguarda la maggior parte delle situazioni ordinarie e alcuni miglioramenti relativi ai moduli specifici per una determinata prestazione o per una particolare condizione del beneficiario. In questo tipo di dichiarazione rientra, ad esempio, la richiesta di prestazioni socio-sanitarie per persone con disabilità che possono far riferimento a un nucleo familiare ristretto, oppure le prestazioni universitarie per studenti che non fanno parte del nucleo familiare di origine. C'è anche l'Isee corrente per chi perde il lavoro o subisce una diminuzione del reddito del 25%, una formula particolare che consente di aggiornare il proprio Isee in qualsiasi momento dell'anno, senza dover aspettare la presentazione della dichiarazione fiscale. L'obiettivo dell'aggiornamento è anche semplificare le procedure prelevando le informazioni come il reddito complessivo o altri dati già registrati dall'Inps o dall'Agenzia delle Entrate, direttamente dagli archivi.

Francesca Di Felice

8 marzo

Giornata internazionale della donna

Non solo un giorno di celebrazione, ma 365 giorni di rispetto

La ricorrenza ha un significato profondo per la Fit e la Cisl. Lo spiega Francesca Di Felice, Coordinatrice nazionale

La Giornata internazionale della donna si celebra l'8 marzo in tutto il mondo, con differenze tra paese e paese, e la ricorrenza è stata istituita per ricordare i diritti e le conquiste sociali ottenuti nel corso degli ultimi decenni dalle donne.

All'inizio del Novecento i partiti socialisti riuniti nel Congresso dell'Internazionale socialista erano sostanzialmente gli unici partiti a battersi per il diritto di voto alle donne. In quegli anni ci furono scioperi e manifestazioni in tutto il mondo, ma fu solo dal 1914 che la festa cominciò ad essere celebrata l'8 marzo. La prima festa, infatti, fu organizzata dal partito socialista americano il 28 febbraio del 1909 e fu una manifestazione in favore del diritto di voto femminile. L'8 marzo del 1917 un'altra manifestazione di donne a San Pietroburgo innescò gli eventi che avrebbero portato alla caduta dello zar. Dal 1977, anche grazie alle lotte del movimento femminista, la festa internazionale della donna è diventata un evento promosso dalle Nazioni Unite che quell'anno invitarono tutti i paesi membri a celebrare la ricorrenza.

Negli anni sono poi nate diverse storie, spesso fantasiose e infondate, a proposito delle origini della Giornata internazionale della donna. Per esempio non è vero che ricorda la morte di centinaia di operaie in una fabbrica di camicie a New York l'8 marzo 1908. Così come non è vero che viene celebrata per ricordare la dura repressione di una manifestazione sindacale di operaie tessili organizzata sempre a New York nel 1857.

Ma non è questo il punto. Che sia una festa o una ricorrenza o una leggenda una cosa è certa: il vero significato di questa giornata dovrebbe essere in onore delle donne che hanno combattuto per l'emancipazione femminile nel nostro paese e per quelle che ogni giorno riaffermano la voglia di essere trattate alle stesse condizioni e con le stesse opportunità degli uomini, come meritano, senza dover lavorare il doppio, senza dover essere costrette a scelte obbligate o senza dover dimostrare sempre qualcosa in più, per vedersi riconosciute lo status di esseri liberi e pensanti in una società che, nonostante le apparenze, si dimostra sempre più restia alla crescita e al rispetto.

Ad onor del vero, grazie all'impegno e alla perseveranza delle donne, in diversi contesti lavorativi e sociali, molti sono stati i risultati positivi ottenuti nel tempo, ma ciò non toglie che bisogna proseguire nel cammino dell'affermazione della parità dei diritti, da un lato per garantirne la continuità e dall'altro per ottenerla ove ancora non riconosciuta.

La Cisl da 57 anni ha previsto organismi specifici per migliorare la condizione delle donne nella società e nel lavoro: negli anni '50 fu istituita la **Commissione nazionale femminile**, negli anni '60 l'**Ufficio Lavoratrici** e negli anni '70 il **Coordinamento nazionale donne**. Dal 1980 la Cisl ha assunto come impegno la promozione della presenza femminile attraverso l'istituzione dei Coordinamenti Donne in tutte le strutture dell'organizzazione.

E non poteva mancare il Coordinamento donne della categoria dei trasporti che aderisce alla Cisl. Da anni le **sindacaliste elette** negli organismi della **Fit-Cisl**, presenti in ogni regione e coordinate a livello nazionale, si impegnano quotidianamente per affermare la paritaria partecipazione alla vita sindacale di donne e uomini, per promuovere politiche di pari opportunità nell'ambito del lavoro, l'inclusione e la

permanenza delle donne nel mercato del lavoro, insieme alla salvaguardia del principio di parità e non discriminazione uomo donna.

Tutela della maternità/paternità e congedi parentali; parità salariale; formazione; supporto alla contrattazione per la conciliazione lavoro-famiglia; azioni di supporto alle politiche di welfare e alla rappresentanza di genere; contrasto alla violenza di genere: sono questi solo alcuni dei temi su cui l'impegno quotidiano delle sindacaliste della Fit-Cisl si concentra ed è per questo impegno che il Coordinamento nazionale donne Fit-Cisl quest'anno, in occasione di questa simbolica giornata, ha organizzato tre importanti iniziative. Il primo pensiero è stato riservato, come sempre, alle lavoratrici e ai lavoratori dei trasporti e consiste nella realizzazione di una edizione straordinaria del notiziario **"Donne in movimento"**, attraverso la quale si riafferma la presenza attiva nei luoghi di lavoro del Coordinamento, ogni giorno dell'anno, tramite le sue Responsabili regionali e la rete delle sindacaliste presenti in ogni realtà territoriale e aziendale. Le donne in movimento hanno voluto dedicare questa giornata per raggiungere tutte le lavoratrici, in ogni ambito dei trasporti, per ricordare loro che ci siamo ogni giorno, in ogni realtà lavorativa e regionale, per affrontare insieme i problemi e per far sentire la nostra voce in ogni ambito sindacale contrattuale e lavorativo.

La seconda iniziativa è riservata alle componenti del Coordinamento stesso e alle sindacaliste della Fit impegnate nella contrattazione nazionale e aziendale e consiste in un **corso di formazione di tre giorni**, che si svolgerà a Firenze presso il Centro Studi della Cisl, dedicato alle tecniche di negoziazione e alle nuove frontiere della contrattazione. L'obiettivo del corso è quello di rafforzare le competenze delle sindacaliste della Fit fornendo loro ulteriori strumenti per contribuire al meglio, direttamente o indirettamente, a supporto della contrattazione e della progettualità contrattuale della Fit, anche attraverso gli strumenti di welfare contrattuale.

Infine, la terza iniziativa sarà dedicata al lancio di una specifica **indagine conoscitiva sulla violenza di genere nel trasporto aereo** a completamento dell'impegno del Coordinamento nazionale donne su questo importante tema. L'indagine sarà realizzata attraverso un questionario anonimo diretto alle lavoratrici e ai lavoratori del settore dei trasporti in cui, a differenza di altri, la presenza occupazionale femminile è maggiore rispetto a quella maschile.

Ma non finisce qui. In ogni regione le sindacaliste della Fit collaboreranno con le iniziative delle Usr e realizzeranno iniziative specifiche tra queste ricordiamo:

Alto Adige

In Alto Adige le sindacaliste della Fit SGB Cisl hanno incontrato le lavoratrici sui posti di lavoro e distribuito loro materiale in-formativo relativo all'azione del Coordinamento donne.

Inoltre, l'11 marzo si è svolto a Bolzano il convegno "Donne: Lavoro e Pensione …un cantiere sempre aperto", realizzato grazie all'iniziativa unitaria delle sindacaliste delle Confederazioni provinciali ASGB, CGIL AGB, SGBCISL ,UIL-SGK.

Abruzzo-Molise

La Fit Cisl Abruzzo-Molise ha organizzato una riunione del Coordinamento donne interregionale a cui hanno partecipato gli iscritti neoassunti e in cui sono stati affrontati i temi del welfare e della previdenza complementare.

Calabria

Le sindacaliste della Fit Calabria hanno collaborato alla realizzazione dell'iniziativa Ust Cisl, programmata per il 7 marzo, con la quale è stato inaugurato il primo sportello "Donne in ascolto" presso la sede dell'Ust di Crotone. Il servizio ha lo scopo di individuare un gruppo di sindacaliste che si mettono in ascolto del disagio delle famiglie, con l'obiettivo di promuovere ogni forma di tutela dei diritti delle donne e dei minori, con attenzione particolare ai soggetti più deboli e a rischio di ogni abuso e violenza.

Lazio

Il Coordinamento della Fit Lazio ha organizzato un seminario sul tema della violenza di genere nei trasporti. Partendo dall'intesa siglata da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria per prevenire e contrastare le molestie e la violenza sulle donne nei luoghi di lavoro, sono stati analizzati e presentati i dati raccolti nella regione in occasione dell'indagine conoscitiva realizzata dal Coordinamento nazionale donne Fit nel 2015.

Piemonte

Il Coordinamento donne regionale della Fit Piemonte ha programmato a Torino un'iniziativa unitaria sul tema della povertà, coinvolgendo relatori confederali che hanno illustrato il percorso attuato dal sindacato per affrontare gli effetti del fenomeno. Inoltre, è stata sviluppata una riflessione relativa alle politiche di welfare come strumenti per contrastare ogni forma di povertà.

Puglia-Basilicata

Il Coordinamento interregionale donne e il Gruppo giovani Fit hanno organizzato per il 22 marzo una giornata di approfondimento sul tema "Welfare sociale e welfare aziendale", con riferimento all'esperienza della Fit nelle aziende di trasporti.

Toscana

Le sindacaliste toscane hanno celebrato la giornata dell'8 marzo con una riunione del Coordinamento regionale allargato che è stata l'occasione per affrontare il tema del lavoro delle donne occupate e impegnate in settori una volta considerati prettamente maschili. L'iniziativa si è svolta in parte presso la sede della Fit Toscana e in parte presso l'azienda agricola Balzini di Barberino Val D'elsa, gestita solo da donne che si impegnano quotidianamente fra tradizione e innovazione, per la valorizzazione del territorio e delle sue risorse.

Luigi Mansi

Trasporto aereo

L'Etf affronta tutte le questioni aperte nell'handling aeroportuale

Il 2 marzo, nel nostro Centro Studi Fit-Cisl di via degli Anamari a Roma, è stato ospitato l'incontro internazionale Etf – la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui la Fit-Cisl aderisce – dei rappresentanti sindacali europei del personale di terra aeroportuale.

In una gremita sala, le delegazioni provenienti da diversi paesi, come Svezia, Norvegia, Danimarca, Spagna, Francia, Austria, Germania, Regno Unito, Bulgaria, Ungheria ed altri ancora, hanno condiviso le diverse esperienze delle proprie realtà.

La delegazione italiana era ben rappresentata; erano presenti, infatti, anche colleghi della Cisl e della Cgil provenienti da diversi aeroporti italiani, nonché, in qualità di ospiti, rappresentanti dell'Ugl.

Dopo una breve presentazione dei partecipanti e il rituale di benvenuto, si è entrati nel vivo dei lavori secondo quanto programmato in agenda. Il segretario politico Etf dell'Aviazione civile François Ballestero e il suo assistente Josef Maurer hanno aggiornato i partecipanti sul progetto Ground Handling. Tale progetto, sovvenzionato dalla Commissione europea, volto allo studio dell'attuale situazione del mercato liberalizzato dei servizi di handling nei vari aeroporti comunitari dei 28 Stati membri, avrà una durata di due anni e si dividerà in due parti: una focalizzata sugli aspetti giuridici e contrattuali e l'altra relativa allo status sociale del lavoratore, ovvero una mappa dei diritti sociali, delle qualifiche, dell'addestramento del personale utilizzato e della qualità dei servizi erogati alla clientela. I dati che emergeranno saranno molto importanti per migliorare l'attuale situazione lavorativa nelle sedi europee.

Per la realizzazione del progetto sono stati scelti dei consulenti esterni: per gli aspetti legali è stata coinvolta Syndex, una società di consulenza esperta nella raccolta di informazioni sullo stato dei diritti sociali e sugli accordi nazionali, che avvierà lo studio in 5 paesi (tra cui l'Italia); per la raccolta dati sullo stato delle qualifiche e sull'addestramento del personale, nonché sulla qualità dei servizi, è stata scelta la società "Stc-Group", una delle più esperte del settore.

Ci si aspetta molto da questo progetto europeo perché Etf userà tutte le informazioni utili che ne deriveranno per influenzare e pressare le istituzioni europee al fine di migliorare le attuali condizioni sociali dei lavoratori.

Nell'ultima revisione della direttiva europea sul mercato dei servizi aeroportuali, che fu però bloccata al Consiglio europeo dei Ministri qualche anno fa e poi ritirata dalla Commissione propositrice, secondo fonti europee vi erano norme sociali troppo favorevoli per i lavoratori, che furono approvate dal Parlamento, ma vennero osteggiate dalle lobby delle compagnie aeree, in quanto queste avrebbero preferito norme più liberiste.

In tale revisione erano passati aspetti che sarebbero tornati utili alle nostre autorità italiane le quali, senza doversi adoperare più di tanto, vista la loro scarsa volontà e influenza, avrebbero potuto imporre a tutti gli operatori aeroportuali la clausola sociale e l'applicazione del contratto di settore in maniera obbligatoria. Su questo argomento i rappresentanti italiani hanno aperto un dibattito, ben sapendo quali e

quante difficoltà si sono dovute affrontare in Italia attraverso forzature sindacali, per raggiungere condizioni sociali migliorative secondo forme pattizie e contrattuali con le controparti e non tramite forme legislative "erga omnes".

Ballestero ha ricordato ai presenti che i Ministri dei Trasporti europei, compreso quello italiano e con la sola esclusione di quello austriaco, a suo tempo si dissero fortemente contrari ad accogliere in forma obbligatoria la clausola sociale e gli altri contenuti sociali, ostacolando così l'iter istituzionale europeo della revisione della direttiva.

La discussione si è poi spostata sulla possibilità di una revisione e un aggiornamento degli articoli riguardanti le attività aeroportuali previste dal regolamento di base Easa (l'Agenzia europea per la prevenzione e sicurezza nel trasporto aereo) n. 216/2008, che istituì le norme per il funzionamento delle attività stesse.

Etf ha esteso ai presenti il suo auspicio di raggiungere per il personale di terra aeroportuale una certificazione basata su requisiti standard per addestramento e qualifiche, atta a mantenere nel tempo un adeguato livello di competenza e di professionalità. Altro aspetto molto interessante, che ha dato vita a una proficua discussione, è la volontà di avere un minimo garantito di staff operante sottobordo che possa variare a seconda dalla tipologia degli aeromobili serviti. Questo tema è decisamente importante per determinare i numeri per la clausola sociale e per monitorare la qualità standard dei servizi.

Inutile dire che le proposte sulla revisione degli articoli del suddetto regolamento saranno fortemente osteggiate dalle compagnie aeree, in particolare dalle low cost, le quali hanno tempi strettissimi di turnaround e non vogliono alcuna restrizione in merito. Etf raccoglierà comunque i suggerimenti e le proposte di modifiche che giungeranno dai vari colleghi europei, per presentare una proposta finale alla Commissione europea.

L'agenda dei lavori è proseguita con una disamina della situazione nazionale dei vari paesi presenti all'incontro in ambito aeroportuale. Quasi tutti hanno sottolineato le difficoltà e le aggressioni che i lavoratori subiscono da parte delle aziende le quali, per tenere il passo con tariffe basse offerte ai vettori clienti, utilizzano uno spietato dumping sociale e salariale.

Ballestero si è fatto poi portavoce di una richiesta di informazioni che giunge da parte di alcuni professori e ricercatori di università inglesi, per uno studio sulle varie forme contrattuali precarie che vengono utilizzate nel settore. Ha chiesto quindi quali paesi fossero interessati a collaborare in tal senso. Hanno aderito Spagna, Germania, Regno Unito e Italia.

Un altro punto posto all'ordine del giorno, relativo alla multinazionale Aviapartner che ostacola fortemente le relazioni sindacali nei vari paesi dove opera, è stato affrontato con molto interesse da parte dei presenti. Qualche mese fa Etf scrisse all'Amministratore delegato di Aviapartner, Laurent Levaux, una lettera contenente una richiesta incontro, ma ad oggi non ha avuto nessun riscontro. Nel merito, i partecipanti hanno dato mandato a Etf di organizzare una teleconferenza con i rappresentanti sindacali nazionali dei lavoratori Aviapartner nel più breve tempo possibile, per poter decidere iniziative unitarie atte a superare l'attuale situazione di stallo dovuta alla non volontà del management di costruire relazioni industriali.

È stata infine fortemente rammentata la campagna Fair Transport Europe, che Etf sta portando avanti con una raccolta di firme online affinché la Commissione europea possa vigilare per realizzare una concorrenza leale nel settore dei trasporti e affinché venga garantita la parità di trattamento dei lavoratori, indipendentemente dal loro paese di origine, e si eviti così il continuo dumping sociale subìto dagli addetti del settore dei trasporti anche a danno della qualità dei servizi, della sicurezza dei passeggeri e delle merci. Ricordiamo il link dove poter firmare:

https://www.fairtransporteurope.eu/

L'incontro si è concluso con l'appuntamento al prossimo Ground Staff Committee che si svolgerà a Bruxelles nella sede Etf il 14 giugno prossimo.

Possiamo dire che si è registrata nell'incontro una forte volontà di condivisione delle varie esperienze al fine di mettere a fattor comune questo delicato periodo di crisi che stanno vivendo i lavoratori aeroportuali europei sulla propria pelle.

I colleghi europei unanimemente hanno voluto esprimere il totale apprezzamento alla Fit-Cisl per la cura della perfetta organizzazione dell'evento e per la buona atmosfera che ha caratterizzato una ottima riuscita dell'incontro.

Luigi D'Iddio

Trasporto aereo

Una cassetta degli attrezzi per un dialogo sociale di successo

Osservando l'attuale sviluppo dell' air traffic management è evidente come all'orizzonte si profilino nuove sfide impegnative; il lungo processo per l'implementazione del Cielo Unico Europeo, ovvero l'iniziativa della Commissione europea per l'armonizzazione e integrazione degli spazi aerei e delle operazioni dei servizi del traffico aereo, e anche la comunicazione della stessa Commissione relativa al dialogo sociale, nella proposta per la nuova strategia del trasporto aereo, rendono fondamentale per le parti sociali trovare i giusti equilibri, esprimendo così la miglior risposta ai continui attacchi al diritto di sciopero di frequente palesati da alcuni importanti stakeholders.

È altrettanto importante acquisire una visione condivisa sia per conseguire il successo per un'azienda che per garantire prosperità ai suoi lavoratori.

Nel novembre 2011 i tre partner sociali del settore Air Traffic Management del trasporto aereo, ovvero Canso (Civil Air Navigation Service Organisation), associazione d'impresa, Etf (European Transport workers' Federation) e Atceuc (Air Traffic Control European Union Committee) organizzazioni sindacali europee, con il sostegno della Commissione europea, organizzarono una conferenza sul **"Ruolo del dialogo sociale europeo per l'istituzione del Cielo Unico Europeo"**. Durante tale conferenza si concordò di definire condizioni e strumenti utili a stabilire un proficuo dialogo sociale, puntando a migliorare la qualità delle relazioni industriali e ridurre il rischio di conflitti sociali.

Si concordò poi di raccogliere dei dati relativamente a: informazione, consultazione e negoziazione; rispetto degli accordi, ma anche casi di interruzione di concertazioni a seguito di mancati accordi tra i partner sociali.

A tal fine venne formulato un questionario fatto circolare sia tra le organizzazioni sindacali che tra le società di fornitura dei servizi di navigazione aerea. Lo scopo era quello di utilizzare le risposte pervenute per compilare una lista di buone pratiche che facilitassero un efficace dialogo sociale. È interessante notare come tale questionario abbia evidenziato il fatto che in paesi con solide e condivise procedure di dialogo sociale il numero dei conflitti industriali risulti pressoché scarso o nullo.

Si è poi convenuto di redigere un toolbox (letteralmente cassetta degli attrezzi) per identificare idonee procedure e strumenti per migliorare il dialogo sociale. Si tratta quindi di una raccolta di prassi efficaci e consolidate da poter utilizzare sia per dirimere controversie "locali" che per identificare dei requisiti normativi. Ovviamente è fuori discussione la prevalenza su tali strumenti dell'esistente normativa nazionale ed europea.

Il principio ispiratore è che entrambe le parti devono credere e supportare il concetto che si va a condividere e che impegna i datori di lavoro a coinvolgere prontamente i rappresentanti dei lavoratori nel processo decisionale dell'organizzazione.

È poi necessario definire il livello di risoluzione delle controversie, intervenendo localmente o centralmente a seconda di dove il disaccordo ha avuto origine. Sarà pertanto cura del management e della rappresentanza locale effettuare i primi opportuni tentativi di conciliazione, innalzando a livello centrale e nazionale il confronto allorquando tali tentativi abbiano avuto esito negativo. Quando top management e rappresentanze sindacali nazionali non dovessero trovare adeguate soluzioni alle controversie di respiro nazionale o ai tentativi di risoluzione di disaccordi locali, si renderebbe allora necessario il ricorso a una appropriata entità esterna.

Nel documento di accordo è ovviamente fondamentale inserire alcuni principi che rendano efficace tale dialogo, tra i quali spiccano concetti come la rappresentatività e il suo riconoscimento; l'identificazione di valori cruciali a partire da rispetto, onestà, fiducia, franchezza e leadership; la condivisione di informazioni; l'efficacia di processi di consultazione e di negoziazione e la tutela e le agevolazioni per le organizzazioni sindacali.

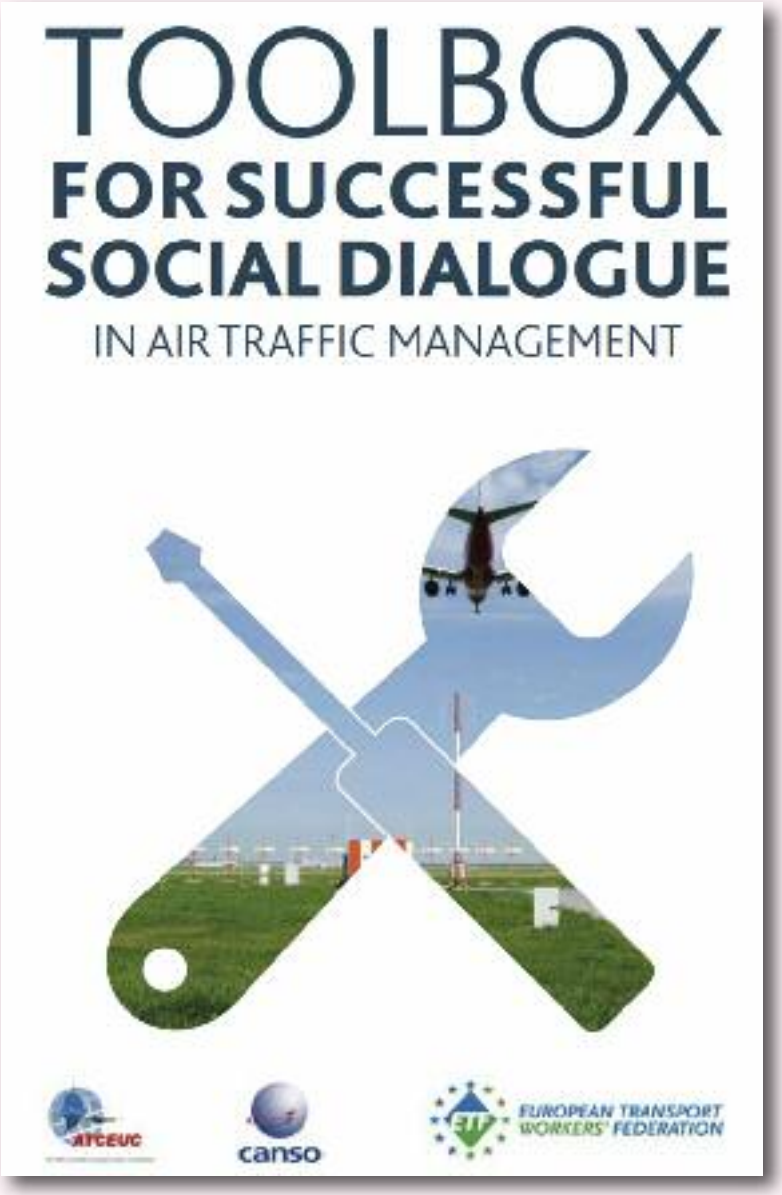
È noto che la comunicazione è la chiave di volta per il successo di un efficace dialogo sociale. La partecipazione alle tradizionali riunioni per lo scambio di opinioni, così

come il ricorso a presentazioni o pubblicazioni a uso interno costituiscono validi metodi di comunicazione. Un altro interessante criterio è poi quello dell'impiego di gruppi di lavoro dedicati a specifici argomenti, che spesso consente di trovare in modo più rapido e congeniale la soluzione a problemi per i quali le parti sociali possono aver incontrato difficoltà.

Nonostante ciò può talvolta accadere di non raggiungere un accordo. Le best practices raccolte durante il sondaggio suggeriscono tutte, per la risoluzione di tali dispute, il ricorso a commissioni interne o a una mediazione esterna.

Per un efficace funzionamento delle commissioni interne per la risoluzione delle dispute è fondamentale fissare procedure chiare e condivise, definendo i ruoli svolti da ciascuna parte sociale, affrontando tali momenti di dissidio con rispetto e fiducia reciproci. È notevolmente importante avere discussioni bilaterali per indirizzare gli argomenti che richiedono dei cambiamenti; redigere accordi scritti per evitare equivoci e inesatte interpretazioni; prevedere la revisione di tali accordi a intervalli regolari verificando la soddisfazione delle parti. La composizione di tali commissioni deve prevedere il coinvolgimento di rappresentanti di entrambe le parti sociali, la definizione degli argomenti che possono essere discussi, chiarire gli obiettivi per risparmiare tempo e risorse, le tempistiche e infine un protocollo per la produzione dei documenti rilasciati.

Il ricorso a una mediazione esterna avviene quando i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori non sono in grado di risolvere un conflitto. Una visione indipendente e imparziale, che non indebolisca le opinioni delle singole, parti può ricondurre il dialogo verso posizioni di equilibrio aiutando a risolvere la situazione. Tale intervento esterno è normalmente condotto da esperti facilitatori capaci di fornire idonei strumenti di mediazione. Non vengono mai rilasciati giudizi o commenti su quanto addotto dalle singole parti. L'efficacia del loro operato dipende dal desiderio condiviso di raggiungere un accordo, una volta rilevata la consapevolezza che un risultato soddisfacente per tutti gli attori coinvolti può essere conseguito.



Le linee guida e gli strumenti contenuti in questo toolbox rappresentano un ausilio per tutti i membri e gli affiliati dei tre social partners europei e ne è consigliata una proficua applicazione all'interno delle relative organizzazioni e società allo scopo di dirimere ogni controversia sociale.

Numerose procedure riportate nel documento di accordo sono già regolarmente applicate in Italia, ma in questo momento storico carico di pressioni socioeconomiche e politiche, ritrovare le giuste atmosfere di dialogo è di peculiare importanza. La ricchezza di valori quali rispetto e fiducia, unitamente al prezioso sentimento di proattiva condivisione di intenti, devono creare le fondamenta di un vincente e proficuo dialogo sociale. Come ha affermato un manager: *«A good understanding with its employees makes a company more successful». Ed è altrettanto saggia l'affermazione di un rappresentante sindacale: «No matter how many measures or procedures you create for trustworthy social dialogue, you will fail if the two parties do not understand or respect each other. In order to address the insecurity, fear or possible misconception by employees, the management needs to explain what future they see for the company, how they intend to get there and what it means for their employees»*.

Lombardia

Dal territorio al presidio per essere più vicini ai lavoratori

L'ultima Assemblea organizzativa della Fit-Cisl Lombardia, svoltasi a Cernobbio il 22 ottobre 2015, ha deliberato all'unanimità di procedere allo scioglimento delle Fit territoriali e alla costituzione dei presidi in tutta la regione entro il 2016.

Il Consiglio generale della Fit Lombardia, tenutosi a Milano il 3 marzo 2016, con la presenza del nostro Segretario generale nazionale Giovanni Luciano, ha votato all'unanimità il documento contenente le procedure per l'avvio dei congressi di scioglimento dei territori.

Questa scelta, peraltro deliberata e votata all'unanimità anche dalla Assemblea organizzativa della Fit nazionale di Rimini del 9-10-11 novembre 2015, fa sì che ci sia: una maggiore omogeneità delle strutture nella regione; un unico centro amministrativo regionale; una razionalizzazione e semplificazione delle incombenze amministrative oggi a carico dei territori; la garanzia dei flussi delle risorse di competenza ai presidi per lo svolgimento delle attività sindacali; una maggiore presenza sul front line.

Attualmente, la Fit-Cisl Lombardia è così strutturata: oltre alla struttura regionale, che include Milano Metropoli, si contano sei territori e nove presidi. I territori sono Bergamo-Sebino Bergamasco, Brescia-Val Camonica, Brianza-Lecco, Asse del Po, Pavia e Laghi. Ad essi sono collegati nove presidi: Legnano-Magenta che si articola da Milano Metropoli; Monza e Lecco, che sono legate al territorio Brianza-Lecco; Cremona, Lodi e Mantova che fanno parte dell'Asse del Po; Varese e Como che sono legate alla Fit dei Laghi; e infine Sondrio che da territorio è già diventato presidio.

Le Fit territoriali stanno in questi giorni convocando i propri Consigli generali, che dovranno indire i congressi di scioglimento e approvare i regolamenti congressuali; si procederà poi con i congressi di scioglimento dei sei territori e le assemblee di costituzione dei presidi. Compiuto questo passaggio, la Fit Lombardia si presenterà dunque così: oltre alla struttura regionale, che continuerà a includere Milano Metropoli, ci saranno dodici presidi: Legnano-Magenta, Bergamo-Sebino Bergamasco, Brescia-Val Camonica, Brianza, Lecco, Cremona, Lodi, Mantova, Pavia, Varese, Como e Sondrio

Si è previsto inoltre di costituire le zone laddove ci sia una significativa presenza di bacini di interesse strategico per la nostra organizzazione. Al momento ne sono state individuate già tre: Malpensa, Ortomercato e Terre di mezzo.

Già oggi abbiamo individuato tre zone di interesse: Malpensa, Ortomercato e Terre di mezzo. La prima è stata scelta perché lì si concentrano molteplici attività lavorative legate, oltre che al trasporto aereo, alla logistica e all'ambiente. Ortomercato è una delle maggiori realtà a livello europeo per il commercio all'ingrosso dei prodotti agroalimentari freschi nelle attività di import di prodotti da tutto il mondo e nella esportazione delle produzioni italiane di qualità in ambito Ue ed extra Ue. La presenza sindacale è particolarmente importante per i lavoratori anche per fare da contrasto a forme di illegalità o di non rispetto delle regole. Infine Terre di mezzo è un progetto della Fit-Cisl nazionale appena nato, al quale noi partecipiamo, ed è relativo a un grandissimo bacino logistico in cui operano tantissime aziende e riguarda le Fit di più regioni che lavoreranno insieme al di là dei confini geografici formali.

Siamo convinti che questa scelta sia positiva e lungimirante per varie ragioni: permette di presidiare meglio i territori al fine di avere maggiore possibilità di contatto con i lavoratori, per rispondere meglio ai loro bisogni e alle loro istanze e tutelare meglio i loro diritti; consente di liberare risorse importanti sui presidi; permette una semplificazione dell'economia della Federazione e una programmazione più razionale delle attività, a partire dalla formazione.

Proprio in merito alla formazione, dall'inizio del 2016 la Fit-Cisl Lombardia ha istituito la scuola di formazione permanente "La fabbrica del sapere". Grazie a questo progetto, tutti i delegati e le delegate della Fit Lombardia, oltre che gli operatori e i segretari, avranno la possibilità di accedere a corsi di formazione su vari temi, quali diritto sindacale, diritto del lavoro, storia e valori della Cisl, macroeconomia, comunicazione, sviluppo delle competenze negoziali e altro ancora, che vengono proposti durante tutto l'anno e nei prossimi anni, anche in più edizioni e moduli.

Stiamo lavorando per essere un sindacato moderno, che guarda al futuro, che non si vuole fermare e che continua a impegnarsi con passione.

La Segreteria Fit-Cisl Lombardia

Sicilia

La Fit concretizza il cambiamento

Si è svolto lo scorso 2 marzo il Consiglio generale della Fit-Cisl Sicilia alla presenza del Segretario generale nazionale Giovanni Luciano e del Segretario generale Usr Cisl Sicilia Mimmo Milazzo.

Nella relazione il Segretario generale della Fit Sicilia Amedeo Benigno ha posto, tra l'altro, l'attenzione sull'esigenza di completamento del progetto di regionalizzazione della Federazione già avviato con il Congresso del 2013, che portò alla costituzione dei Presidi di Agrigento–Caltanissetta–Enna, Trapani e Ragusa–Siracusa. Il dibattito emerso nel corso del Consiglio generale, con i tanti interventi che hanno asserito la validità del percorso, ha confermato il pieno sostegno all'ultimazione di tale progetto. I due Segretari generali delle Fit di Catania e Messina hanno sottolineato l'utilità di un modello amministrativo unico a livello regionale quale elemento di sburocratizzazione delle strutture sindacali territoriali che ottimizza il tempo di maggior presenza nei luoghi di lavoro.

Pertanto la nuova articolazione territoriale della Fit Cisl Sicilia sarà la seguente: Presidio di Agrigento–Caltanissetta–Enna; Presidio di Catania; Presidio di Messina; Presidio di Ragusa–Siracusa; Presidio di Trapani.

Cambiare il sindacato è diventato lo slogan più frequente: la Fit lo ha fatto motivata dall'esigenza di rafforzare ciò che è già funzionale, modificare ciò che non funziona e modernizzare l'organizzazione.

E proprio in tema di concretizzazione di idee, la relazione del Segretario generale Amedeo Benigno ha esaminato il tema della redistribuzione delle risorse economiche in favore dei territori elogiando quanto deliberato dal Consiglio generale nazionale di Tivoli del 16 e del 17 febbraio scorsi sia in termini di nuove percentuali sia in termini di modalità di verifica dei flussi.

E ancora nella relazione sono emersi gli ottimi risultati della Segreteria nazionale con la firma sui contratti collettivi nazionali degli autoferrotranvieri e dei porti, sulla parte specifica degli handlers del ccnl del trasporto aereo, nonché la vittoria della Fit Sicilia nelle elezioni delle Rsu del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane che testimoniano come il fare attività sindacale seria attraverso il gioco di squadra consenta a qualsiasi livello dell'organizzazione di avere risultati concreti e crescita degli iscritti.

Sul tema dei rifiuti nell'isola la relazione ha individuato tra i principali elementi di criticità del sistema l'incapacità dei comuni dell'isola di recuperare per intero il gettito della Tari e l'assenza di governance del governo regionale. Ciò ha determinato le catastrofiche conseguenze sulle modalità di affidamento del servizio, con le verifiche anche da parte dell'Autorità anticorruzione, e sul ciclo integrato dei rifiuti scadente a danno di cittadini e lavoratori del settore, alcuni dei quali già licenziati.

In tema di viabilità, il Segretario generale, ha evidenziato la fragilità del sistema viario siciliano, reso ancor più critico dalla presenza di due gestori dalle visioni difformi: l'Anas e il Consorzio per le Autostrade Siciliane. In tal senso, è necessario, porre in essere un confronto serrato con Governo regionale e nazionale sull'indirizzo di governance del sistema autostradale siciliano.

L'intervento centrale del Segretario generale della Usr Cisl Sicilia Mimmo Milazzo e le conclusioni del Segretario generale della Fit Nazionale Giovanni Luciano hanno valorizzato il lavoro e i risultati fin qui ottenuti dall'intero gruppo dirigente della Fit Sicilia e individuato le sfide di livello regionale e di livello nazionale dei prossimi mesi, che solo con un'organizzazione compatta e coesa possono essere positivamente affrontate.

Cettina Arduino
Segretaria Regionale
Fit-Cisl Sicilia

Liguria

Grande risultato della Fit alle elezioni Rsu in Costa Crociere e Rina

Si sono svolte a Genova le elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze sindacali unitarie in due delle più importanti aziende private: Costa Crociere il 24 febbraio e Rina il 12 febbraio.

Costa Crociere nel corso del 2015 ha subito una ristrutturazione molto pesante; infatti quattro dei dipartimenti più tecnici con 163 persone sono stati chiusi presso la sede Genovese e trasferiti in Germania nella nuova struttura nata ad Amburgo. Dopo sei mesi di trattative si è chiusa la vertenza evitando licenziamenti, con 43 trasferimenti di tecnici ad Amburgo, ricollocamenti in azienda e alcune uscite incentivate volontarie.

È da ricordare che nelle precedenti elezioni svoltesi nel 2012 avevamo avuto una affluenza di poco superiore al 60% dei presenti aventi diritto (540) e avevamo conquistato tre seggi. Questa volta avevamo sette candidati - tra cui purtroppo non c'era il nostro storico delegato Francesco Avanzino, che dopo tre mandati consecutivi si appresta ad andare in pensione – e abbiamo conquistato quattro seggi, raccogliendo il 42% dei voti. Il bilancio è quindi molto positivo: siamo cresciuti rispetto a Cgil e Uil e abbiamo rafforzato, quindi, la nostra posizione. La Fit infatti propone una profonda innovazione e coerentemente tre dei quattro rappresentanti sono nuovi rispetto al passato. Alessandra Baghino, Pier Chirico, Anna Novello e Francesca Salerno sono i nostri eletti, in maggioranza donne, come si vede. In ultimo una curiosità Pier Chirico è il fratello di un nostro storico delegato Rsa della Gnv, buon sangue non mente!

Passiamo ora a Rina. Anche in questo caso le elezioni erano un'incognita in quanto lo scorso anno si è consumata una trattativa tanto importante quanto complicata. È stato infatti cambiato strutturalmente il contratto aziendale. Si è trattato di una sfida difficile, con l'obiettivo di creare un nuovo contratto esportabile a tutte le realtà che oggi si trovano a far parte del gruppo. In particolare è da ricordare Dapollonia, la nuova acquisizione, un'azienda che annovera circa 600 dipendenti, l'80% dei quali ingegneri o laureati, ai quali fino a ora era applicato il contratto metalmeccanici. Nessuno di loro era iscritto al sindacato in precedenza.

Dopo mesi di trattative la sfida è vinta ma, come tutte le proposte innovative, è dura da digerire. Ciononostante il nuovo contratto aziendale, in una riunione plenaria con oltre 600 partecipanti, era stato votato e approvato quasi all'unanimità.

Anche la stessa Rsu veniva ripensata riducendo il numero dei delegati che da 30 passavano a 17. Per tutte queste ragioni eravamo ben consci che il loro rinnovo era per Genova un grande test. Ebbene sì, proprio Genova ci dona una soddisfazione enorme premiando lo sforzo dei nostri candidati, che con 158 voti a nostro favore contro i 65 della Filt-Cgil e i 31 della UilTrasporti, portano la nostra presenza al 64%. Inoltre i nostri eletti si collocano nei primi quattro posti per voti ricevuti. I nostri nuovi delegati sono quindi Carlo Aiachini, Maurizio Marchese, Massimo Muroni, Claudio Patriclo, Michele Rezzano, Marco Roberti, Simone Rondanina e Giancarlo Toderini. Proprio quest'ultimo è un nostro storico delegato ed è stato il più votato di Rina a queste elezioni.

Il bilancio sommato di queste due votazioni sancisce lo storico sorpasso sulla Cgil. Infatti il totale finale conta quasi il 49% di voti alla Fit, contro il 45% della Cgil e il 6% della UilTrasporti.

Complimenti a tutti i partecipanti, agli eletti, che da subito avranno modo di iniziare il lavoro in Rsu, e a quei candidati non eletti che sono stati e saranno una base fondamentale per continuare il nostro percorso di crescita insieme a favore delle lavoratrici, dei lavoratori e dei nostri iscritti!

Grazie a tutti per l'impegno, l'ottimo lavoro ed i grandi risultati conseguiti.

Mauro Scognamillo

Rsu Rina	DG GDA	Uffici - Italia	Totale
Aventi diritto			940
Votanti	261	391	652
Percentuale			69%
Schede nulle	7	6	13
Schede valide	254	385	639
Numero voti Cgil	65	226	291
Numero voti Cisl	**158**	**151**	**309**
Numero voti Uil	31	8	39
Percentuale Cgil	10,17%	35,37%	45,54%
Percentuale Cisl	**24,73%**	**23,63%**	**48,36%**
Percentuale Uil	4,85%	1,25%	6,10%

Rsu Costa Crociere	Totale
Aventi diritto	570
Votanti	821
Percentuale	58%
Schede nulle	5
Schede valide	316
Numero voti Cgil	180
Numero voti Cisl	**133**
Numero voti Uil	3
Percentuale Cgil	56%
Percentuale Cisl	**45%**
Percentuale Uil	1%

Rsu Fit Cisl eletti	
Rina	**Costa Crociere**
Toderini Giancarlo	Baghino Alessandra
Rezzano Michele	Chirico Pier
Marchese Maurizio	Novello Anna
Aiachini Carlo	Salerno Francesca
Roberti Marco	
Rondanina Simone	
Muroni Massimo	
Patriclo Claudio	

Toscana

Quale futuro per il porto di Marina di Carrara?

Si è svolto nella sala congressi dell'Autorità portuale di Marina di Carrara, il convegno organizzato dalla Fit-Cisl di Massa Carrara con la collaborazione della Fit regionale, intitolato "Progetti e prospettive di lavoro per il porto di Marina di Carrara", con l'obiettivo di rilanciare le attività portuali e le infrastrutture.

Sono intervenuti tra gli altri il Presidente dell'Autorità portuale di Marina di Carrara Francesco Messineo, i Sindaci di Carrara e di Massa rispettivamente Angelo Zubbani e Alessandro Volpi, il Consigliere della Regione Toscana Giacomo Bugliani, il Presidente della Camera di Commercio Dino Sodini, il Sottosegretario di Stato alla Giustizia Cosimo Maria Ferri, la deputata della Repubblica Onorevole Martina Nardi, il Segretario della Cisl Toscana Nord Andrea Figaia, il Segretario generale della Fit-Cisl Toscana Stefano Boni e il Segretario della Fit di Massa Carrara Luca Mannini.

Ha aperto i lavori il Segretario della Fit di Massa Carrara Luca Mannini, che ha parlato dello sviluppo del porto e delle potenzialità di futuro del territorio, partendo dalla riforma della portualità appena varata dal Governo, con la quale, attraverso una riorganizzazione, le autorità portuali si riducono dalle attuali 24 a 15.

Per quanto ci riguarda il porto di Marina di Carrara deve diventare un gate commerciale e logistico, funzionale all'economia del territorio. Aver accorpato Marina di Carrara con la Spezia, con quest'ultima che diventa sede dell'autorità unica, non ci deve scoraggiare, ma spingerci a esaltare le potenzialità e specificità del territorio e rilanciare gli impegni previsti sugli investimenti. Ci riferiamo in particolare all'accordo di programma del maggio 2015 e al piano regolatore dei porti che coinvolge la Regione Toscana e tutte le istituzioni di Massa Carrara. Accordo che va attuato attraverso un impegno preciso e vincolante, per reperire le risorse individuate in complessivi 74 milioni di euro, di cui 8 per le bonifiche, 35 per la logistica portuale, 18 per per la rete ferroviaria interna all'area apuana e 13 per la mitigazione del rischio idrogeologico. Insomma bisogna passare dagli impegni alla realizzazione del sistema portuale di questo territorio, tenendo al centro la sicurezza e l'ambiente.

La Toscana vive ancora una fase di crisi, come dimostrano i dati illustrati dal Segretario della Cisl Toscana Nord Andrea Figaia: le merci transitate nel porto di Marina di Carrara sono passate dai 3,6 milioni di tonnellate del 2009 ai circa 2,2 milioni del 2014 (-39%); la dinamica degli imbarchi complessivamente passa dal 2,8 del 2009 al 1,7 del 2014 (-39%); nel territorio di Massa Carrara si registrano segnali negativi anche nell'occupazione: nel 2014 –5% di imprese, -10,3% gli occupati, -12,1 % le ore lavorate. Insomma, occorre partire subito con gli investimenti per fondali di almeno 10/12 metri, che consentono di intercettare la domanda non solo industriale di merci e logistica ma anche quella delle navi da crociera.

Ha concluso i lavori il segretario della Fit-Cisl Toscana Stefano Boni che ha affrontato subito la tematica del riordino delle Autorità portuali predisposto dal Governo. Anche se per dare un giudizio completo è necessario aspettare i vari decreti attuativi, segnaliamo comunque una nota negativa: da una parte si sono soppressi i comitati portuali diminuendo il ruolo del sindacato e dall'altra, ancora una volta, il personale è stato inquadrato come il pubblico impiego, ricreando quell'ambiguità contrattuale che non favorisce la chiarezza e la natura delle attività svolte. Per l'anima riformista della Fit, dobbiamo rimettere al centro il lavoro e la persona e gli investimenti infrastrutturali insieme allo sviluppo della logistica, nel rispetto del contratto collettivo nazionale dei lavoratori del comparto appena rinnovato, che deve servire da guida e combattere deregulation e dumping contrattuale.

Un'ultima sottolineatura va fatta rispetto alle preoccupazioni per questo accorpamento fra Marina di Carrara e La Spezia. Ancora tutto non è perso: le autorità portuali per quanto ci riguarda possono essere anche 14 e quindi sollecitiamo le istituzioni locali e i parlamentari a valutare tutte le iniziative necessarie, affinché nei passaggi in attuazione dei decreti, nelle Commissioni di Camera e Senato, il Governo si ravveda e, nel sistema portuale toscano, accorpi Marina di Carrara insieme a Piombino e Livorno, per una opportunità non immediata né effimera, ma proprio perché qui ci giochiamo il futuro per i prossimi anni. Non commettiamo errori per qualche posto in più: da questo territorio si può ripartire lanciando un segnale forte alle imprese e ai lavoratori.

Luca Mannini

Segretario territoriale
Fit-Cisl Massa e Carrara

Gioie e dolori della Sanità italiana

Se c'è una sistema pubblico di cui l'Italia deve andare fiera quello è la sanità. Ssn, il Servizio sanitario nazionale: per tutti i cittadini italiani una copertura minima garantita. In America ci è voluto il "Patient Protection and Affordable Care Act" per far conoscere agli americani qualcosa di simile: più di 13 milioni di persone che prima non erano assicurate oggi hanno una copertura sanitaria. Insomma una riforma di portata storica che probabilmente aiuterà Obama a essere ricordato più di qualsiasi altro presidente degli Stati Uniti d'America.

Eppure, tornando alla sanità di casa nostra, se è vero che siamo abituati a riconoscere poco e male le nostre virtù è altrettanto vero che i cosiddetti episodi di malasanità e i casi giudiziari rischiano di assorbire nel gorgo del fango la stragrande maggioranza degli onesti lavoratori del complesso meccanismo sanitario italiano.

Almeno 6 miliardi di euro, cioè più del 5% della spesa sanitaria pubblica, sono le risorse allontanate dai servizi sanitari a causa della corruzione e delle frodi. Che il fenomeno sia consistente lo dimostra l'ultima bufera giudiziaria in Lombardia (in manette 21 persone, tra le quali il braccio destro del Governatore Roberto Maroni, l'ex Senatore e Consigliere regionale leghista Fabio Rizzi, "padre" della riforma sanitaria lombarda, e Mario Longo, membro del suo staff) ma ce lo dicono con operazioni mirate sul campo anche i militari della Guardia di finanza, che da gennaio 2014 a giugno 2015 hanno scoperto frodi e sprechi nella spesa pubblica sanitaria che hanno prodotto un danno erariale per 806 milioni di euro, pari al 14% del danno erariale complessivo.

Per prevenire e contrastare corruzione e sprechi nella sanità, Transparency International Italia, Censis, Ispe Sanità e Centro Ricerche e Studi su Sicurezza e Criminalità hanno avviato il progetto "Curiamo la corruzione" (*www.curiamolacorruzione.it*). Il progetto promuove una maggiore trasparenza, integrità e responsabilità individuale e collettiva nella sanità attraverso attività di ricerca, iniziative di formazione e comunicazione sul territorio, sensibilizzazione dei decisori pubblici e privati, sperimentazione di misure anticorruzione nelle strutture sanitarie pilota di Bari, Melegnano, Siracusa e Trento.

Il prossimo 6 aprile si terrà a Roma e in alcune altre città italiane il primo "Integrity Day", la giornata nazionale contro la corruzione in sanità.

Il 54% degli italiani è convinto che la sanità nel nostro Paese sia corrotta. È un dato che ci pone al 69° posto nel ranking del Global Corruption Barometer, che classifica 107 Paesi del mondo. L'Italia è preceduta da tutti i Paesi europei più avanzati. Addirittura, sono circa 2 milioni gli italiani che ammettono di aver pagato una "bustarella" per ricevere favori in ambito sanitario. Le differenze tra i territori nella percezione della presenza di corruzione sono notevoli. Secondo lo studio sulla corruzione nel sistema sanitario in 206 regioni europee del Quality of Government Institute di Göteborg, la regione più trasparente è la finlandese Aland e nessuna regione italiana si trova tra le dieci più virtuose. La meglio piazzata è Trento, al 39° posto, seguita da Bolzano al 42°, le due regioni percepite dalla popolazione come maggiormente corrotte sono la Puglia, al 189° posto, e la Calabria, al 191°.

Anche se i settori più esposti alla corruzione sono quelli degli appalti pubblici e delle nomine dei dirigenti in ospedali e Asl, una serie di comportamenti di alcuni medici, professionisti sanitari e pazienti favorisce la proliferazione di corruzione e malasanità. Secondo il 31% degli italiani lo spreco e l'uso inefficiente delle risorse nella sanità è un problema superato per gravità solo dalla lunghezza delle liste d'attesa. L'87% degli italiani, inoltre, pensa che nella sanità siano molto diffuse le frodi, cioè che tante persone beneficiano gratuitamente di prestazioni senza averne diritto. Del resto, 15 milioni di italiani dichiarano di conoscere personalmente qualcuno che beneficia dell'esenzione totale o parziale del ticket grazie a un Isee (l'autocertificazione che misura la condizione economica della famiglia) non veritiero. Senza contare le risorse che, anziché generare flussi fiscali, rimangono sommerse. Per risparmiare, 10 milioni di italiani dichiarano che negli ultimi 12 mesi hanno pagato visite mediche specialistiche in nero e sono 7 milioni quelli che hanno effettuato visite odontoiatriche senza una regolare ricevuta fiscale. È un fiume di risorse sprecate, sottratte alla cura dei malati.

Geivù

Intervista al Sen. Altero Matteoli

«Privatizzazione di Fs? Sì, ma dell'intera holding»

Altero Matteoli, livornese, 75 anni, parlamentare di lungo corso, è stato Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti. Recentemente è stato confermato alla Presidenza della VIII Commissione Lavori pubblici del Senato.

PRESIDENZA VIII COMMISSIONE DEL SENATO. In un quadro politico-parlamentare molto complesso è comunque arrivata la sua conferma. Come valuta? Se lo aspettava o è stata una sorpresa anche per lei?

Quando il Parlamento riesce a dimostrare autonomia è sempre una bella notizia. Essendo stata apprezzata la mia conduzione istituzionale e super partes della Commissione nei primi due anni di legislatura, si è avuto un risultato inaspettato e da me non ricercato. Ne ho preso atto con piacere.

MINISTERO DEI TRASPORTI. Graziano Delrio è subentrato ormai da molti mesi al dimissionario Maurizio Lupi. Come valuta complessivamente, anche da ex Ministro, i risultati alla guida di un Ministero che in realtà sono due, ex Trasporti ed ex Lavori pubblici? In ogni caso, si avverte un cambio di marcia?

Sia nel caso di Lupi che di Delrio, la permanenza alla guida di quel complicato e difficile Ministero è stata breve per poter dare giudizi compiuti. Mi astengo dal farlo, in attesa di vedere completare l'opera dell' attuale Ministro.

LEGGE DI STABILITA'. È stata approvata dopo un faticoso travaglio. A colpo d'occhio, come è stato "trattato" il settore dei Trasporti?

Non mi pare che siano stati inseriti provvedimenti e soprattutto finanziamenti significativi per il settore, tali da imprimere una svolta. È stata una finanziaria senza particolari acuti e per questo non soddisfacente.

FERROVIE DELLO STATO ITALIANE. Ribaltone ai vertici: 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?

Il cambio del precedente vertice è stato attuato a un anno circa dalla sua naturale scadenza e con modalità la cui motivazione mi sfugge. Riguardo alla privatizzazione, una cosa sono gli annunci, un'altra i fatti concreti. Privatizzare un asset così importante non è una passeggiata. Occorreranno tempi di riflessione e di preparazione ben più lunghi di quelli che il Governo, incautamente, aveva annunciato.

PRIVATIZZAZIONE DI FSI. Intanto, l'VIII Commissione del Senato il 19 gennaio ha licenziato il parere sull'atto di Governo n. 251, che avvia il processo di privatizzazione del gruppo Fsi, 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 dell'azienda sotto i profili dell'efficienza, efficacia e della valorizzazione economica e patrimoniale. Che peso reale avrà questo parere?

Auspico che il Governo rispetti il parere della Commissione che è, faccio rilevare, quello del Parlamento. In Commissione abbiamo svolto un lavoro serio e molto approfondito. Sarebbe inaccettabile se il Governo non ne tenesse conto.

AUTORITA' DI REGOLAZIONE DEI TRASPORTI. Come valuta i primi risultati della nuova Authority, presieduta da Andrea Camanzi, che dovrà dire la sua su questioni importanti, come ad esempio il "divorzio" tra Trenitalia e Rete ferroviaria italiana?

Sono stato contrario all'istituzione dell'Autorità dei Trasporti, però oggi c'è e va valutata per quello che farà. È troppo presto per giudicare.

ENAC. Il Commissario europeo ai Trasporti Violeta Bulc ha aperto una procedura sulle tariffe aeroportuali, che non dovrebbero più essere gestite da Enac ma dall'Art. Inoltre, Enac non sarebbe "indipendente" ma soggetta allo "strapotere" di una personalità del calibro di Vito Riggio. Come valuta?

Personalmente non condivido il passaggio di competenze dall'Enac ad altro organismo. Non ne comprendo la finalità né la ratio. Non giudico mai le persone, ma il Professor Riggio ha mostrato in questi anni competenza e capacità di svolgere il delicato ruolo con equilibrio. Non parlerei, quindi, di strapotere. Quand'ero Ministro ho avuto un rapporto di collaborazione e dialogo costruttivi con Riggio e più in generale con Enac che hanno consentito di fronteggiare varie emergenze e risolvere in modo puntuale le questioni che si presentavano.

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 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 Corrado Passera e Lupi avevano predisposto i loro Piani…

È una pratica, quella del Piano degli Aeroporti, che si trascina da lungo tempo. Qualunque decisione si prenda al riguardo desta perplessità, polemiche, reazioni da parte dei territori, degli enti locali interessati allo scalo di riferimento. Detto questo, vedremo nel tempo se la scelta del Governo aiuterà il sistema del trasporto aereo a incrementare il traffico e a rappresentare una svolta positiva per tutto il settore. Dare tutto per scontato ora, in positivo o negativo, mi parrebbe un azzardo.

ALITALIA SAI. Come valuta i primi risultati, sostanziali o di facciata, del nuovo assetto che vede ai vertici Luca di Montezemolo come Presidente e Cramer Ball come Amministratore delegato, dopo l'interim in questo ruolo dello stesso Montezemolo, considerate, secondo alcuni commentatori, gradite all'azionista Etihad? Gli arabi la fanno da padroni?

L' impegno di Luca di Montezemolo è stato ed è massiccio, importante. Assumendo su di sé tutte le responsabilità gestionali e operative credo abbia predisposto le condizioni e i presupposti necessari per far "decollare" definitivamente la nuova Alitalia. In un contesto caratterizzato da forte concorrenza e da difficoltà legate anche alle tensioni internazionali, molto forti in alcune aree del pianeta, il cambio del modello di gestione della ex compagnia di bandiera era necessario. Auspico che gli sforzi di Montezemolo, di Ball e del management che con loro lavora abbiano successo.

RIFORMA DELLA PORTUALITA'. La riforma della portualità, approvata dal Consiglio dei Ministri il 20 gennaio, prevede la trasformazione delle vecchie autorità portuali in autorità di sistema, con un loro accorpamento per ridurle da 24 a 15. In pratica, è la riforma 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. Come stanno le cose?

Come nel caso degli aeroporti, anche la riforma dei porti è una questione antica, sulla quale vari Governi si sono cimentati. Riguardo agli accorpamenti, registro aspetti positivi e qualcuno meno. In qualche caso si è privilegiato l'aspetto economico, ossia i risparmi, a danno del rispetto delle peculiarità delle singole realtà portuali e delle potenzialità che esse offrono. In altri casi sono discutibili taluni accorpamenti di autorità portuali, che risultano persino geograficamente poco spiegabili. Vedremo come la nuova configurazione reggerà l'urto con la realtà. Infine, la procedura delle nomine resta complicata e incerta, con poteri troppo ripartiti tra varie autorità locali e nazionali.

A cura di Chiara Campanella

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

La Comunità in cui gli ultimi trovano casa

Ogni anno, in tempo di Quaresima, la **Comunità Papa Giovanni XXIII** organizza la via Crucis "Per le donne crocifisse", a cui la Cisl aderisce. L'iniziativa è dedicata alle vittime della tratta per scopi sessuali, perché l'associazione è attiva da più di cinquant'anni nel loro salvataggio, ma anche nell'aiuto di tutti gli ultimi e i deboli, in Italia e in altri 35 paesi del mondo.

La Comunità è stata fondata da don Oreste Benzi, di cui è in corso il processo di canonizzazione: «Lui era un insegnante – spiega il Responsabile generale **Giovanni Ramonda** – Andava con i suoi allievi negli istituti in cui c'erano ragazzi disabili e portava tutti insieme nei campi estivi sulle Dolomiti per applicare il principio della Condivisione evangelica con i poveri».

Ma questo è stato solo il primo passo.

Sì, da questa esperienza nascono le case famiglia nel 1973, allo scopo di dare un padre e una madre a chi ne è privo. Per cui iniziano ad essere accolti i bambini orfani anche con gravi disabilità fisiche e mentali.

Questa intuizione si è allargata ai giovani schiavi delle droghe e quindi sono nate le comunità terapeutiche, poi le cooperative sociali educative e di inserimento nel mondo del lavoro. poi è cominciato il lavoro di ricerca dei poveri sulla strada e quindi l'incontro con senzatetto e ragazze di strada ridotte in schiavitù come prostitute. Si sono quindi aperte diverse comunità di prima accoglienza.

Oggi siamo presenti in tutti i continenti, con 1.900 membri effettivi che vivono nelle strutture e più di duemila persone accolte, adulti e bambini. Sono i vescovi locali che spesso ci chiamano ad aprire nuove sedi.

Aiutare gli ultimi non vi sembra la classica battaglia contro i mulini a vento?

È una scelta impegnativa che esige responsabilità, ma è un atto di giustizia, perché noi riteniamo che chi è più debole deve essere sostenuto. Come dice San Paolo le membra più deboli hanno bisogno di maggiore cura. La società che non tiene cura dei più deboli non è un popolo ma un'accozzaglia di individualisti. Chi invece se ne cura ha futuro: se il passo del più debole è rispettato, lo sono tutti.

In Italia c'è molta ipocrisia sull'aiuto agli ultimi.

In Italia il fondamento che è stato rotto è che non si tiene più conto della famiglia, di quelle giovani o che hanno malati in casa, che vengono penalizzate. In Francia e Germania politiche sociali per la famiglia hanno portato a un indice di natalità che è il triplo di quello italiano. L'Italia ha un back ground di aiuto al disagio sociale che non deve essere perduto.

Quanto alle prostitute, i clienti sono corresponsabili insieme al racket, per cui chiediamo che nella legislazione italiana venga riprodotto il modello svedese che punisce i clienti: lì c'è stata una drastica riduzione del fenomeno.

Voi ogni anno fate la via Crucis "Delle donne crocifisse", a cui la Cisl aderisce.

Sì, è un appuntamento importante che ha ricordato papa Francesco. È importantissima perché queste ragazze, da quando vengono rapite a quando vengono costrette alla prostituzione vivono una vera via Crucis, violentate nel corpo, nell'anima e nella mente, ricattate e minacciate di morte. Vogliamo allora camminare con loro ma anche dimostrare che la resurrezione è possibile, perché noi grazie a don Benzi abbiamo salvato 7mila ragazze in 25 anni. Ogni anno circa 300. C'è un percorso che prevede una riabilitazione relazionale, familiare e psicologica, che consente o di accedere a un lavoro o di rientrare nel paese di origine.

Don Benzi diceva: "Non bisogna lasciar soffrire nessuno da solo. I poveri sono i nostri maestri e saremo salvati dall'amore nei loro confronti".

Giulia Dellepiane
g.dellepiane@cisl.it

CISL
cisl.it

INSIEME RENDIAMO PIÙ STABILE IL TUO LAVORO

100% SINDACATO

TESSERAMENTO 2016

I TUOI DIRITTI PRIMA DI TUTTO

CISL
La Cisl Unisce

Aderente alla CES e alla ITUC
www.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.

CNCP Attività 360°

Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi

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

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

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

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

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

Polizza Convenzione INFORTUNI

NOVITÀ 2016

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

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

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 specchietto 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

inat agenzia speciale FL