

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE dei Trasporti 7

Luglio 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



Il frutto del mio benessere, un'assicurazione UniSalute

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

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

UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO



Editoriale

2 La mia nuova sfida per la nostra Fit

Tragedia in Puglia

6 Ferrotramviaria: una tragedia che si poteva scongiurare

In ricordo di ...

9 Ciao Franco

Organizzazione

9 Composizione e deleghe della Segreteria nazionale

13 Eliseo Grasso è il nuovo Coordinatore nazionale del trasporto pubblico locale

14 Servizi ambientali. Rinnovo dei ccnl: inizia il cambiamento

Mobilità ferroviaria

16 A che punto è la trattativa per il rinnovo del ccnl e del ca Fs?

18 Rfi: un puzzle di difficile composizione

20 Italferr sta per cambiare pelle

21 Il fondo di sostegno di Fs e il ricambio generazionale

Sindacato e Strategie

22 Mobilità tpl. L'indagine Antitrust sulla concorrenza e la posizione della Fit

24 Anas. I sindacati incontrano l'Ad Armani sul piano industriale

28 Nuovo sciopero nelle autostrade per il rinnovo del ccnl

30 Meridiana può volare ancora alto

31 La riforma dei porti e la crisi del transhipment

32 Trasporto marittimo. Il nostro lavoro per i dipendenti di Go in Sardinia, Laziomar, Gnv

Politiche Sociali

34 L'Agenzia delle Entrate disciplina la detassazione dei premi di risultato e del welfare contrattuale

Generi e Generazioni

36 Il disegno di legge sullo smart working

38 Garanzia giovani e super bonus occupazione

International

39 In arrivo la mappa europea della contrattazione

40 Autotrasporto merci - logistica. Le priorità della Commissione europea e le nostre

42 Trasporto aereo. Il "caso Ryanair" all'attenzione delle istituzioni europee

Regioni

45 Sardegna, Toscana

Opinioni e Colloqui

47 Quanto facciamo male alla nostra terra (e alla nostra salute)

48 Ghetto Italia

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

N. 7 Luglio 2016

LXVI anno dalla fondazione

Autorizzazione del Tribunale di Roma n.350 del 16.6.1987

Proprietà La Rotaia S.r.l.

Direttore: **Antonio Piras**

Direttore Responsabile: **Ubaldo Pacella**

Redazione: **Emiliano Fiorentino, Pasquale Paniccia, Salvatore Pellicchia, Giovanni Luciano, Gaetano Riccio, Michele Castellano, Massimo Malvisi, Osvaldo Marinig**

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 luglio 2016

Finito di stampare nel mese di agosto 2016

Tiratura: 28.000 copie

La mia nuova sfida per la nostra Fit



Per tornare al susseguirsi degli eventi, il 23 giugno, quindi lo stesso giorno dell'elezione della nuova Segreteria nazionale della Fit, si è verificato un fatto di grande importanza per tutti quanti noi. Mi riferisco al referendum svoltosi nel Regno Unito, attraverso il quale i Britannici sono stati chiamati a scegliere se rimanere oppure no all'interno dell'Unione Europea. Per usare un termine coniato appositamente: Brexit sì o Brexit no. Sappiamo com'è andata: il Leave ha avuto il 51,9% dei voti e il Remain il 48,1%, con uno scarto di oltre un milione di voti.

Frastornato! Questa è la parola che ho utilizzato all'inizio del mio intervento di ringraziamento per l'elezione a Segretario generale della Fit al Consiglio generale di Chianciano Terme lo scorso 23 giugno. Frastornato per via del rapido succedersi degli eventi nella nostra Federazione e nella Cisl, cominciati con la proposta fatta da Annamaria Furlan a Giovanni di entrare nella compagine della Segreteria confederale e compiuti con la sua elezione, formalmente perfezionata il 27 maggio nella riunione del Consiglio generale.

Già da subito però le nuove incombenze, arrivate come una valanga, mi hanno costretto ad accantonare le emozioni e a riacquistare la lucidità necessaria e indispensabile per affrontare il lavoro ordinario e, talvolta, straordinario, che nella nostra Federazione è davvero tanto.

Prima di entrare nel cuore del mio edito-

riale, voglio dedicare un pensiero alle vittime del disastro ferroviario avvenuto in Puglia lo scorso 12 luglio, uno dei più gravi della storia d'Italia. Una volta di più, ancora con gli occhi umidi, è tempo di affrontare il nodo centrale: quello della sicurezza. Da anni la Fit-Cisl chiede di uniformare gli standard in tutto il Paese a quelli di Rfi, che sono all'avanguardia a livello europeo e non solo. In proposito riteniamo necessario ed improcrastinabile che tutte le reti delle ferrovie secondarie, e non solo quelle che intersecano la rete Fs, vengano poste sotto il controllo dell'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie e il contestuale passaggio sotto Rfi. Auspicio di cuore che le vite dei tre ferrovieri e dei 24 passeggeri non siano state perse inutilmente e che disastri come questo non si verifichino mai più. Da parte nostra continueremo a spingere e vigilare in questo senso.

Le considerazioni che penso sia opportuno manifestare sono due. La prima è che il risultato del referendum è deleterio per tutti noi europei, causa il possibile verificarsi dell'effetto domino, in quanto impulsi antieuropeisti, peraltro già presenti in altri paesi del Nord Europa, e non solo, sulla spinta di partiti e movimenti che cavalcano spesso sentimenti razzisti generati dagli imponenti flussi migratori e dai recenti episodi di terrorismo di matrice jihadista, potrebbero indurre i cittadini europei a seguire l'esempio britannico. In particolare, è deleterio per noi della Cisl che richiamo nel nostro Statuto valori che rimandano alla volontà dell'"unificazione economica dei mercati come premessa dell'unificazione politica degli Stati". Un obiettivo reso oggi ancora più urgente e che necessita di un robusto cambio di passo nelle politiche dell'Unione europea,



che assumano come baricentro il lavoro, la crescita economica e sociale. Adesso e non in un futuro lontano e incerto.

Gli Stati Uniti d'Europa!

Il manifesto di Ventotene di Altiero Spinelli ed Ernesto Rossi, sul quale il nostro sindacato si è trovato sin dal principio della propria storia in perfetta sintonia. Di fronte alle grandi sfide che si stagliano al nostro orizzonte non mi pare, purtroppo, che emerga l'esigenza di una revisione dei trattati con il fine di dare risposte ai cittadini europei. Sembra prevalere piuttosto l'interesse dettato più da scelte orientate, in tutti i paesi, alla ricerca del consenso interno nel breve periodo. La stessa riunione del 22 agosto, tra il nostro Presidente del Consiglio, la Cancelliera Angela Merkel e il Presidente François Hollande, il cui oggetto è un "nuovo patto europeo" rischia di rivelarsi un insuccesso, o un successo parziale, per via dei diversissimi interessi rappresentati dalle parti.

La seconda considerazione che mi preme mettere in evidenza riguarda il referendum come strumento di democrazia utilizzato, talvolta, in modo inopportuno. Come tutti sappiamo, si tratta di uno strumento di democrazia assembleare – rinvigorito re-

centemente dall'avvento di nuovi movimenti politici e dall'utilizzo indiscriminato dei social network - che era compatibile nelle società antiche, ma inadeguato in molti casi nell'epoca della democrazia rappresentativa, tanto è vero che la nostra Costituzione all'articolo 75 recita "Non è ammesso il referendum per le leggi tributarie e di bilancio, di amnistia e di indulto, di autorizzazione a ratificare trattati internazionali". Sarebbe scontato, ad esempio, l'esito di una consultazione inerente un aumento delle tasse. In sostanza il referendum è una domanda a risposta chiusa, cioè prevede la scelta tra un sì o un no e il rischio di banalizzare questioni estremamente complesse, di mettere una crocetta sull'onda dell'emozione, invece che della riflessione, è altissimo. Il quesito sulla Brexit avrebbe dovuto essere: volete rinunciare ai fondi europei, alla libera circolazione delle persone e delle merci, a tutti i progressi che i diritti umani hanno fatto grazie ai tanti trattati ratificati insieme? Potrei continuare per pagine e pagine elencando tutti i vantaggi a cui i Britannici hanno detto no. Davanti a una domanda formulata in questo modo la risposta sarebbe stata decisamente diversa. Questa riflessione la faccio anche nel nostro piccolo: non sempre il referendum per il sin-

dacato è la scelta più giusta.

Le vertenze

Dal 23 giugno sono accadute anche molte vicende di natura sindacale. È stato sottoscritto l'accordo con Meridiana, contestato da alcuni perché prevede 386 esuberi. Invece secondo noi è un ottimo accordo, perché ha abbattuto il numero iniziale degli esuberi, che era molto più alto, e perché consente il rilancio della compagnia aerea con l'ingresso di Qatar Airways. L'alternativa era il fallimento di Meridiana, che invece ora vive e andrà avanti.

Recentemente è stato sottoscritto con Utilitalia il contratto collettivo nazionale dei lavoratori delle aziende pubbliche di igiene ambientale per il quale mi complimento nuovamente con tutta la delegazione trattante. Allo stesso tempo è stata raggiunta un'intesa con le aziende private, rappresentate da Fise-Assoambiente, rispetto al rinnovo che sarà firmato a breve. I due ccnl ci consentono di rimettere sul mercato le aziende del settore. C'è infatti un fenomeno di dumping, perché molte imprese non applicano il nostro contratto. Grazie al lavoro fatto dai nostri, questo fenomeno sarà arginato, perché il comparto sarà più competitivo in un mercato che ormai si è

aperto da diversi anni. Ora entrambi i ccnl sono in linea con gli altri contratti industriali grazie anche all'aumento dell'orario di lavoro. In cambio abbiamo chiesto e ottenuto maggiori tutele, che si traducono soprattutto nel mantenimento della normativa previgente rispetto al Jobs Act. In particolare, saranno fatte salve le garanzie sui licenziamenti individuali e collettivi, prevedendo il reintegro in caso di licenziamento illegittimo. Inoltre, ed è un grande successo, abbiamo rafforzato la clausola sociale in caso di cambio di appalto, un fenomeno che colpisce principalmente i lavoratori delle aziende private. I rinnovi dei due ccnl sono certamente un aiuto importante per superare situazioni critiche come quella di Roma e della Sicilia, nelle quali occorre uscire dalla logica emergenziale. Ancora una volta il sindacato dimostra di volere e saper fare la sua parte: ora la palla passa alle istituzioni.

Mentre scrivo è arrivata anche la bella notizia della firma del ccnl dei lavoratori dell'autonoleggio e anche in questo caso voglio complimentarmi con la delegazione trattante. Con tale rinnovo abbiamo portato a casa l'adesione generalizzata alla previdenza complementare, un incremento economico di 120 euro nel triennio, più 240 euro di una tantum e circa 20 euro mensili per ciascun lavoratore versati dalle aziende al fondo di previdenza integrativa. Sono cifre di assoluto rilievo e confermano che il sindacato riesce a distribuire, attraverso la contrattazione, risorse importanti in una fase economica che resta difficile.

Siamo a buon punto anche con il ccnl dei lavoratori della Mobilità/Attività ferroviarie. Il nostro impegno è di arrivare presto a un contratto leggero senza aver fatto scioperi o altre forme di protesta - il che non è poco - con buoni incrementi economici e, auspicio, con l'introduzione di importanti novità nel welfare.

Ribadiamo con convinzione che il nostro obiettivo è quello di arrivare a un unico ccnl della mobilità, che includa il trasporto pubblico locale e le attività ferroviarie, che potrebbe avere una significativa accelerazione in quanto è a buon punto il negoziato inerente la fusione delle associazioni datoriali Asstra, Agens e Anav. Quale ostacolo, quindi, una volta rimossi gli interessi di bottega? I due contratti hanno la medesima scadenza e spero che si riuscirà a ragionare di ccnl unico, con largo anticipo rispetto alla dead line del 31 dicembre 2017, anche perché la riforma Madia prevede l'abrogazione del regio decreto 148/1931 sul trattamento giuridico degli autoferrotranvieri e la contrattualizzazione delle relative norme.

Registriamo, inoltre, positivi segnali sul ccnl dei lavoratori delle autostrade. Insomma, stiamo andando avanti e questo dimostra che la nostra Federazione è viva e vivace e fa i contratti, ovvero realizza quello che deve fare un sindacato. Ma non solo: portiamo a casa risultati nostri, per esempio sulla previdenza integrativa resa obbligatoria dal punto di vista contrattuale; una battaglia della Cisl che noi abbiamo inserito in tutti questi contratti. Anzi,

siamo l'unica categoria cislina che in tutte le piattaforme contrattuali ha inserito le questioni relative all'obbligo di adesione alla previdenza complementare e l'applicazione dell'articolo 18 invece che del Jobs Act. Del resto, questa è la nostra linea direttrice.

Il lavoro della Cisl

Sul tema della previdenza ci sono dei tavoli aperti con il Governo che dovrebbero concludersi entro l'estate e che porteranno novità importanti. Una di queste dovrebbe essere la semplificazione della ricongiunzione dei contributi previdenziali. Oggi, soprattutto i giovani cambiano lavoro frequentemente e versano contributi a più enti previdenziali, ma poi il ricongiungimento è onerosissimo e, permettetemi di dire, vergognoso. Il Governo ha accettato la proposta dei sindacati e si farà il calcolo pro quota, cassa per cassa, senza perdere niente.

Si ragiona anche sui lavori usuranti e si sta cercando di trovare soluzioni per le categorie professionali coinvolte: per la Fit-Cisl, ad esempio, parliamo di autisti, macchinisti, portuali e via elencando. Certo, sappiamo che i costi per la finanza pubblica sono elevatissimi ma confidiamo in un buon accordo. Un discorso analogo vale per il lavoro precoce. Quanto all'anticipazione della pensione, si sta lavorando, come è noto, a prestiti da parte delle banche e a relativi, importanti, sgravi fiscali per le pensioni più basse.

Rispetto alla questione del referendum costituzionale di ottobre, voglio fare chiarezza, visto che alcuni mass media hanno riportato notizie inesatte: Annamaria Furlan ha spiegato bene la posizione della Cisl che non è contro o pro il Governo Renzi, bensì contro l'instabilità. Una vittoria del no potrebbe forse aprire scenari preoccupanti per il nostro Paese con il rischio di elezioni anticipate in un momento politicamente ed economicamente difficile. Per la fine di settembre organizzeremo un'iniziativa di tipo seminario in cui inviteremo autorevoli esponenti dei comitati referendari che ci spiegheranno le ragioni del sì e quelle del no in quanto, solo dopo una corretta e completa informazione, si deve esprimere un voto così importante. In proposito non è superfluo, tantomeno strumentale, ricordare nodi che la Cisl denuncia da anni, a partire dalla riforma del Titolo V, ritenuta necessaria per porre fine agli infiniti conflitti Stato-Regioni che bloccano molte decisioni urgenti per il Paese.

Relativamente alla Cisl Reti, ripeto quanto ho detto il 23 giugno: noi siamo a favore, siamo immediatamente disponibili a sederci e dialogare, a condividere proposte operative, nel rispetto delle regole democratiche che la Cisl si è data, per la costruzione del nuovo sindacato mediante l'unificazione di Fit con Fistel e Flaei.

Nel frattempo procede la riorganizzazione interna della nostra Federazione: molte Fit territoriali sono state chiuse e ne restano

soltanto quattro che, a breve, si trasformeranno in presidi. Lo scopo ultimo è rafforzare i territori, anche con un maggiore afflusso di risorse, perché è nei territori che il sindacato sta vicino alla gente che lavora, rafforza la sua rappresentanza e pone solide basi per il successo delle sue iniziative. Poche settimane fa abbiamo inaugurato la nuova sede a Piacenza. Abbiamo chiamato questo nostro nuovo spazio "Terre di mezzo", in quanto è collocato al confine tra Emilia Romagna e Lombardia e siamo certi che questa nuova zona Fit diventerà punto forte di riferimento per la gran parte dei lavoratori delle merci e della logistica che operano nell'area.

Le sfide che ci attendono a breve e medio termine sono molte: ci avviciniamo a grandi passi al Congresso, faremo una sessione di lavoro sul Ttip, il trattato transatlantico sul commercio e gli investimenti che è in fase di negoziazione tra Unione europea e Stati Uniti, e daremo il via ufficiale alla nostra campagna "Sono Stato io".

La campagna "Sono Stato io"

Si tratta della nostra iniziativa rivolta a bambini e ragazzi per educarli al rispetto dei mezzi pubblici attraverso la partecipazione

a un concorso. La premiazione avverrà in occasione del nostro prossimo Congresso nazionale. Avevamo presentato il progetto lo scorso 15 maggio al Consiglio generale riunito a Salerno e oggi vi confermiamo che l'iniziativa sta andando avanti. Potremo contare sulla collaborazione del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e di quello delle Infrastrutture e dei Trasporti. Sarà costituita una commissione ministeriale da parte del Miur in cui siederanno persone indicate da noi, dai Ministeri e dalle aziende coinvolte, come Fs, Atm di Milano, un'impresa della regione in cui si svolgerà il Congresso e Federmobilità. La commissione avrà il compito di valutare gli elaborati che bambini e ragazzi presenteranno al concorso. Lo stesso Miur farà una conferenza stampa per lanciare l'iniziativa "Sono Stato io". Da parte nostra, stiamo definendo gli ultimi dettagli della campagna e continuiamo a registrare un grande consenso e un forte interesse di tutti gli interlocutori coinvolti a vario titolo.

L'agenda che ci aspetta, dunque, è molto nutrita. Ma cogliamo questo periodo feriale per ricaricare le batterie e per ritrovare, in questo periodo da vivere in serenità, le energie necessarie per affrontare le grandi sfide che abbiamo davanti. Con un auspicio, anzi, con una certezza: il successo è possibile e sta saldamente, soprattutto, nelle nostre mani.



Ferrotramviaria: una tragedia che si poteva scongiurare

L'allarme lanciato per tempo dal sindacato è rimasto inascoltato. Il Segretario nazionale Salvatore Pellecchia spiega come evitare episodi simili in futuro



Due treni che viaggiano a circa 100 km/h sono diretti uno contro l'altro su un binario unico... Sembrerebbe la traccia di un esercizio di fisica finalizzato ad approfondire le leggi del moto, ma in realtà è la tragica cronaca dell'incidente ferroviario avvenuto il 12 luglio scorso in Puglia. Il binario unico è quello tra Corato e Andria della linea ferroviaria privata Bari-Barletta, gestita dalla società Ferrotramviaria, e i treni sono l'ET 1016 partito da Corato alle 11.37 e l'ET 1021 partito da Andria alle 11.38.

Dopo pochi minuti, alle 11.41, il disastro: l'impatto fa accartocciare le vetture entrate in collisione mentre escono dal bina-

rio per poi accasciarsi, pressoché distrutte, tra gli olivi che circondano la massicciata.

Il bilancio è tragico: 23 morti e circa 50 feriti. Tra le vittime, oltre ai passeggeri, i due macchinisti dei convogli e un capotreno.

La Ferrotramviaria spa, è una società privata costituita nel 1937. Nel 1965, apre all'esercizio la linea ferroviaria Bari-Barletta, che collega al capoluogo pugliese importanti comuni del nord barese: Bitonto, Terlizzi, Ruvo, Corato, Andria, Barletta e il quartiere di Bari Palese con due fermate ai margini periferici. Si snoda su un percorso lungo 70 km su linea elettrica, a semplice binario sul tratto Bari-Fesca San

Girolamo e Ruvo-Barletta e doppio binario sul tratto Fesca San Girolamo-Ruvo. Nel 2013 è stato attivato il passante ferroviario per l'aeroporto, avviato con la realizzazione di una nuova linea di ferrovia metropolitana (che termina a Bitonto) e regionale, che permette il collegamento diretto con l'aeroporto di Bari.

A provocare lo scontro sarebbe stato un errore umano, ma sarà necessario capire da cosa sia stato determinato. I magistrati della procura di Trani, che hanno aperto un fascicolo con le ipotesi di reato di disastro ferroviario colposo e omicidio colposo plurimo, accerteranno le responsabilità dirette e indirette di un incidente che, con le

tecnologie esistenti di cui è dotata la rete ferroviaria nazionale, si poteva evitare.

A seguito della tragedia si sono accesi i riflettori delle cronache e se ne sono sentite di tutti i colori: pseudo esperti ferroviari (gli stessi che il giorno prima erano esperti in antiterrorismo e il giorno prima ancora esperti di geopolitica) hanno cominciato a discutere sulle cause dell'incidente inneggiando a una sciocchezza dietro l'altra sul "binario unico", sulle "scatole nere" senza avere alcun rispetto per le vittime, per i soccorritori e per il lavoro della magistratura.



Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti Graziano Delrio, intervenendo alla Camera per illustrare gli aspetti che hanno causato la tragedia, ha definito il tratto di linea ferroviaria in cui si è verificato l'incidente «tra i meno evoluti rispetto alle tecnologie disponibili» e «maggiormente a rischio», perché «si affida interamente all'uomo, nella fattispecie all'operatività di capistazione» la garanzia e controllo degli aspetti relativi alla circolazione treni e alla connessa sicurezza e ha chiosato «purtroppo in questo Paese non è mai stata fatta la cura del ferro, quando bisogna tenere conto che ci sono oltre 5 milioni di persone che lavorano e si spostano per motivi di studio su linee regionali, ma con questo Governo c'è stata un'inversione di tendenza netta rispetto al passato e abbiamo destinato diversi miliardi al trasporto ferroviario regionale». Il Ministro ha poi annunciato che il Governo ha deciso di stanziare ulteriori 1,8 miliardi di investimenti per le reti regionali non di competenza nazionale.

Come Fit da anni ci battiamo per il miglioramento e l'innalzamento degli standard di sicurezza già elevati del sistema ferroviario nazionale e per l'adeguamento dei livelli di sicurezza delle reti regionali a quelli del sistema nazionale.

Abbiamo anche chiesto in più circostanze

di far rientrare nell'ambito della gestione dell'infrastruttura ferroviaria nazionale anche le reti regionali. Tale provvedimento comporterebbe maggiori certezze sia per lo stanziamento delle risorse necessarie sia per la realizzazione delle opere e il loro adeguamento tecnologico a supporto della gestione dei sistemi di circolazione treni.

Conseguentemente rientrerebbero, in anticipo rispetto ai tempi previsti dal decreto legislativo n. 162/2007 (e successive modificazioni e integrazioni), fra le competenze dell'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie (fra i cui compiti e attribuzioni rientrano gli atti normativi, autorizzativi e di controllo), anche le reti regionali.

L'Ansf infatti definisce, in applicazione dell'articolo 6 del predetto decreto legislativo, anche il quadro normativo in materia di sicurezza, proponendo il necessario riordino, ed emana, anche su proposta dei gestori delle infrastrutture e delle imprese ferroviarie, le norme tecniche e gli standard di sicurezza e vigila sulla loro applicazione. Al tempo stesso controlla, promuove e, se del caso, impone le disposizioni e l'emanazione delle prescrizioni di esercizio da parte dei gestori delle infrastrutture e delle imprese ferroviarie, in coerenza con il quadro normativo nazionale.

Ma la cosa più interessante, per l'argomento in trattazione, è il monitoraggio costante e cadenzato, da parte dell'Agenzia, attraverso le "Relazioni annuali" che vengono trasmesse entro il 30 settembre al Mit e alla Agenzia ferroviaria europea. La relazione sulle attività svolte nell'anno precedente contiene informazioni circa: l'evoluzione della sicurezza ferroviaria; le modifiche sostanziali apportate alle norme nazionali in materia di sicurezza ferroviaria; i risultati e l'esperienza acquisita nella supervisione dell'attività dei gestori dell'infrastruttura e delle imprese ferroviarie.

Sulla base di tali relazioni, il Mit valuta

l'evoluzione dello stato del raggiungimento degli obiettivi comuni di sicurezza e definisce, se necessario, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, tenendo conto delle indicazioni dell'Agenzia, gli investimenti necessari al conseguimento dei traguardi mancanti.

Per scongiurare il verificarsi di ulteriori incidenti analoghi a quello avvenuto fra Andria e Corato occorre una diversa cultura della sicurezza ferroviaria. Gli interventi necessari per gli adeguamenti tecnologici non possono attendere i tempi biblici delle pastoie burocratiche.

L'inchiesta sembra sia allargata anche agli aspetti che riguardano le gare per gli ammodernamenti e i relativi ritardi. Su questi temi la politica e il legislatore hanno pesanti responsabilità, in primis per il ritardo che si è accumulato negli anni e, secondariamente, perché, rispetto a simili emergenze, occorre agire sulla rimozione delle "cause" in maniera risolutiva, anche rischiando l'impopolarità. A partire dalla verifica dell'adeguatezza del "Titolo V" e cioè quella parte della Costituzione italiana in cui vengono "disegnate" le autonomie locali: comuni, province e regioni. L'attuale struttura delle regioni deriva da una serie di riforme del Titolo V medesimo, cominciate negli anni Settanta e terminate con la riforma del 2001. Nel corso degli anni le regioni hanno ricevuto sempre più competenze e una sempre maggiore autonomia. Se, come sembra, queste prerogative possono costituire un ostacolo in certi ambiti, vanno corrette.

Come Fit continueremo con le nostre iniziative fino a quando non arriveremo alla risoluzione del problema. Nel frattempo, unitamente alle altre organizzazioni sindacali, la Fit, dopo aver espresso il cordoglio alle famiglie delle vittime dell'incidente e gli auguri di pronta guarigione ai feriti, in segno di vicinanza nei confronti dei familiari delle vittime dell'incidente, ha attivato un fondo di solidarietà con il coinvolgimento del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane a cui i dipendenti potranno devolvere l'equivalente di un'ora di lavoro.

Ciao Franco

Franco Carboni nasce a Cagliari il 25 ottobre 1966, segue gli studi da perito edile e, dopo alcuni anni di lavoro presso uno studio privato, il 28 agosto 1995 viene assunto dalle allora Ferrovie dello Stato. Inizia a lavorare con passione nel Nucleo Diagnostica, attività che lo porta a mettere in campo le sue competenze in giro per tutta la rete sarda. Da subito si iscrive alla Fit-Cisl e nel 2004 si candida per le elezioni delle Rappresentanze sindacali unitarie e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Viene immediatamente eletto Rsu e in un secondo momento arriva anche l'incarico di Rls.

Vive questo momento come una grande sfida e inizia a studiare e a seguire tutti i corsi di formazione che la Segreteria organizza.

Nello stesso periodo fa il concorso interno da Capo Tecnico, superandolo. Viene dapprima trasferito a Chilivani e poi a Cagliari, questo gli consente di essere maggiormente presente nella Segreteria e di poter dare il proprio contributo.

Dopo qualche anno la Fit-Cisl inizia a vivere nel settore ferroviari della Sardegna un periodo negativo, ma lui, armato di coraggio e determinazione, con il supporto di alcuni colleghi, chiede aiuto all'allora responsabile nazionale per le attività ferroviarie Giovanni Luciano e domanda consigli su come uscire da questa situazione.

Nel 2011, a seguito di dimissioni del responsabile regionale per le attività ferroviarie, cerca di rimettere in piedi, con non poche difficoltà, un gruppo di persone disposte a lavorare con passione. Nel 2013 diventa il Coordinatore regionale per le attività ferroviarie e, più battagliero che mai, ricomincia insieme a tanti amici e colleghi a far crescere la Fit.

Segue numerose vertenze relative ai ferrovieri e alle ditte appal-



tatrici, con determinazione e disponibilità al dialogo. Disponibilità che non mancava mai nei confronti di tutti i colleghi che lo contattavano per una consulenza, un consiglio, un

incoraggiamento.

Nel 2015 segue personalmente tutte le fasi per il rinnovo delle Rsu e dei Rls in Ferrovie dello Stato Italiane, cerca con forza l'appoggio dei colleghi e, con grande soddisfazione, raggiunge l'obiettivo: la Fit è il sindacato più votato in Sardegna.

Oggi, 15 luglio 2016, a pochi mesi da quella festa, ci lascia un bravo sindacalista, una persona pulita, un amico.

Ciao Franco!

Composizione e deleghe della Segreteria nazionale

Il 30 giugno 2016 la Segreteria nazionale della Fit-Cisl si è riunita presso la sede nazionale di via Musa 4. Il Segretario generale Antonio Piras ha assegnato le seguenti deleghe:

Antonio Piras

Segretario generale



- Rappresentanza generale nei confronti di terzi, enti e istituzioni;
- Politiche dei trasporti, dei servizi ambientali, delle infrastrutture e contrattuali;
- Politiche internazionali e comunitarie attinenti la Federazione;
- Politica dell'informazione, degli investimenti, delle partecipazioni finanziarie e del patrimonio immobiliare;
- Rapporti istituzionali con Itf ed Etf;
- Fit Cisl International;
- Politiche dei giovani.

Il Segretario generale, in relazione agli sviluppi organizzativi del processo di Cisl Reti e alla evoluzione delle privatizzazioni di Enav e del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, nonché dei piani industriali correlati, assume a sé la responsabilità diretta per tali processi.

Antonio Piras è nato a Cagliari il 23 giugno 1954 e risiede in Sardegna a Cuglieri.

Intraprende l'attività sindacale nei primi anni '80 come delegato aziendale delle Ferrovie Meridionali Sarde dove svolge attività di categoria e poco dopo, dall'89, passa ad occuparsi del mondo della formazione sindacale, e, in qualità di Responsabile regionale dell'Usr Cisl, collabora con il Centro studi di Firenze e l'Ufficio formazione confederale nazionale.

Nel 1993 viene eletto Segretario generale della Fit-Cisl del Sulcis Iglesiente, per poi entrare nella segreteria regionale di settore.

Dal 2003 fa parte della struttura nazionale della categoria fino a diventare Coordinatore nazionale dell'area contrattuale degli Autoferrotranvieri-Internavigatori. A fine 2015 è eletto Segretario nazionale con delega alla Mobilità e il 23 giugno 2016 è eletto Segretario generale.

Pasquale Paniccia

Segretario Nazionale



- Responsabilità dei Dipartimenti contrattuali della Logistica integrata, dell'Ambiente e della Viabilità;
- Formazione.

Pasquale Paniccia è nato a Priverno (LT) il 10 novembre 1952.

Nel 1972 ha conseguito il diploma di Perito Tecnico Industriale, con specializzazione "Elettrotecnico", presso lo I.T.I.S. G. Armellini di Roma.

Nel 1978 è eletto Rsa della Filtat-Cisl (Federazione Italiana Trasporti e Ausiliari del traffico) nel settore della Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, per poi entrare nella Segreteria regionale nel 1982. Dal 1986 è assunto in Autostrade. Nel 1989 è eletto nella Segreteria della Filtat di Roma, in cui rimane fino al '97, perché in quell'anno, al Congresso regionale della Fit-Cisl del Lazio, è eletto Segretario generale aggiunto, nonché Responsabile del settore Servizi e Ambiente. Mantiene l'incarico fino a febbraio 2009, quando è eletto rappresentante della Fit alla Ust di Roma e pochi mesi dopo, a maggio 2009, al Congresso della Fit nazionale, viene eletto Segretario nazionale della Fit-Cisl, incarico per cui viene rieletto altre tre volte: il 27 gennaio 2011, il 10 maggio 2013 e il 23 giugno 2016.

Emiliano Fiorentino

Segretario Nazionale



- Responsabilità del Dipartimento Amministrativo;
- Responsabilità del Dipartimento contrattuale del Trasporto aereo e, inoltre, gestisce la sperimentazione per una diversa allocazione dipartimentale della Portualità e dei Marittimi nazionali.

Emiliano Fiorentino è nato a Roma il 6 dicembre 1975.

La prima tappa importante del percorso sindacale è a gennaio 2008 quando assume l'incarico di Responsabile degli assistenti di volo di Air One.

Nel 2009 diventa Responsabile nazionale degli assistenti di volo e nel 2013 è nominato coordinatore nazionale del trasporto aereo. A dicembre 2015 è eletto Segretario nazionale, incarico in cui è confermato il 23 giugno 2016.

Salvatore Pellecchia

Segretario Nazionale



- Responsabilità del Dipartimento contrattuale della Mobilità;
- Responsabilità del Dipartimento Politiche sociali, Partecipazione e Sicurezza;
- Coordinamento nazionale Donne
- Responsabilità del Dipartimento Organizzativo.

Salvatore Pellecchia, 55 anni, è nato a Napoli e vive in Emilia-Romagna. Dopo gli studi tecnici e giuridici e anni di lavoro precario nei settori delle telecomunicazioni e dell'energia, entra nel 1985 nell'allora Azienda Autonoma delle Ferrovie dello Stato. Nel 1986 inizia l'attività sindacale nelle fila della Fit-Cisl e dopo essere stato eletto nella Struttura unitaria di base della stazione di Modena e nella Segreteria provinciale della Fit-Cisl di Modena, percorre all'interno dell'organizzazione una serie di tappe che lo porteranno, nel 1989, nella Segreteria regionale del Settore Ferrovieri, della quale diventerà responsabile nel 1996. Nel 1997 viene eletto nella Segreteria regionale della Fit Emilia Romagna, mantenendo anche la responsabilità del Settore ferrovieri. Nel 2000 inizia l'esperienza nazionale nell'ambito del Trasporto Ferroviario e Servizi. In tale incarico si occupa, negli anni, di quasi tutte le società del gruppo Fsi e pratica l'attività di contrattualista. Ha partecipato alla stesura del primo ccnl di settore delle Attività ferroviarie e ai successivi rinnovi oltre che alla stesura di

una serie di contratti aziendali (gruppo Fsi, Serfer, Appalti Ferroviari, Cremonini, Wasteels, Wagon Lits, Nuovo Trasporto Viaggiatori, Rail Traction Company, Trenord, Elior-Divisione Itinere, Clean Service e molte altre). Dal 2010 è Responsabile del Centro Studi della Fit e dal 2015 ricopre l'incarico di Coordinatore Nazionale della Mobilità ferroviaria. Nel corso dell'esperienza regionale e nazionale ha svolto l'attività di formatore e ha partecipato in qualità di relatore a una serie di convegni e seminari sul trasporto ferroviario. È stato nel board della Fondazione Bnc e, attualmente, è componente del cda del fondo di previdenza complementare Eurofer.



Coordinatori di area contrattuale

La Segreteria nazionale della Fit-Cisl, in base all'articolo 40 del Regolamento di attuazione dello Statuto Fit-Cisl, decide di avvalersi della collaborazione operativa dei seguenti dirigenti sindacali come Coordinatori nazionali di Area contrattuale:

Dipartimento Mobilità

Mobilità Tpl



Eliseo Grasso

Mobilità ferroviaria



Gaetano Riccio

Dipartimento Logistica, Ambiente, Autotrasporto-merci

Servizi ambientali



Angelo Curcio

Autotrasporto merci - Logistica



Maurizio Diamante

Dipartimento Viabilità

Anas



Rosario Fuoco

Autostrade, trafori e servizi



Marino Masucci

Dipartimenti Trasporto aereo, Portuali e Marittimi nazionali

Portualità



Ugo Milone

Marittimi nazionali



Giovanni Olivieri

Mobilità tpl

Eliseo Grasso è il nuovo Coordinatore nazionale del trasporto pubblico locale

*Dall'Atm di Milano alla Segreteria nazionale.
Il nuovo dirigente si presenta ai nostri iscritti e ai lavoratori*

La nuova Segreteria nazionale il 30 giugno scorso mi ha affidato l'incarico di Coordinatore nazionale del trasporto pubblico locale nel dipartimento Mobilità.

Credo sia doveroso, rispetto al palcoscenico così vasto della nostra Federazione, fare un minimo di presentazione.

Come si dice, sono figlio d'arte: mio papà era un tranviere. Dal 1996 dipendente dell'Atm di Milano, mi dedicavo esclusivamente al mio lavoro, quello di conducente di tram, lasciando alla semplice iscrizione la mia "attività sindacale". Erano da poco terminati gli scioperi oramai famosi del dicembre 2003, dove tutti gli autoferrotranvieri avevano partecipato a una lotta dura per il rinnovo del contratto collettivo nazionale. Proprio al termine di quelle giornate, che evidentemente avevano risvegliato in me un qualcosa, su proposta del mio delegato sindacale di deposito, che da lì a poco sarebbe andato in pensione, dopo una sofferta riflessione, ho deciso di accettare e di dedicarmi attivamente all'attività sindacale.

Penso di poter dire che fu una delle scelte più giuste della mia vita! A oggi, la cosa più bella di quella scelta è che non fu giusta perché a distanza di qualche anno mi ritrovo nella Segreteria nazionale con un ruolo così importante, ma perché oggi svolgo un lavoro che adoro.

Da quel giorno ho intrapreso un percorso pieno di soddisfazioni, ma sempre caratterizzato da duro lavoro, formazione, impe-

gno e sacrificio. Gli amici del deposito, con i quali abbiamo raggiunto importanti risultati nelle elezioni delle Rappresentanze sindacali unitarie, tutti gli amici delegati dell'Atm con i quali ogni "santo giovedì pomeriggio" nella sede della Fit abbiamo tracciato insieme le linee sulle mille tematiche aziendali, tutti i dirigenti ai vari livelli dai quali ho appreso l'esperienza e la conoscenza della Fit e della Cisl, gli amici incontrati nel Coordinamento giovani della Cisl di Milano, hanno tutti fortemente contribuito a farmi maturare giorno dopo giorno.

Con il ruolo di Coordinatore regionale, le responsabilità e il lavoro aumentarono, ma anche l'esperienza in un territorio così vasto e complesso come quello lombardo. Importante poi, fu l'opportunità che mi venne data di seguire altre aree contrattuali, come i Taxi e le Agenzie marittime: la riprova che si può dare un contributo alla Fit da un punto di vista trasversale, accrescendo contemporaneamente le proprie conoscenze.

L'anno 2015, poi, ha indubbiamente segnato un passaggio importante, prima con l'accordo sottoscritto a Milano per Expo, quindi con la partecipazione alla trattativa per il rinnovo del ccnl, siglato il 28 novembre 2015. Nel 2016 è arrivata la chiamata dell'organizzazione, una chiamata importante che prevedeva di lavorare a Roma,



distante 600 km dalla mia famiglia. È indubbiamente stata un'altra decisione dura della mia vita, presa dopo un'attenta valutazione, con tante preoccupazioni e paure, ma anche con tanta voglia di tuffarmi in un mondo nuovo, anche se sempre dentro la mia Federazione.

Ebbene, a oggi, dal punto di vista lavorativo sono consapevole di lasciare in Lombardia amici e una squadra con la quale ho lavorato benissimo, ma sono altrettanto consapevole, di aver trovato delle persone con un'altissima professionalità con le quali si lavorerà bene, in squadra, insieme all'immane apporto di tutti i nostri territori che sono espressione viva delle nostre tematiche.

Sentendo ogni giorno la grande responsabilità del ruolo che mi è stato affidato, con la massima dedizione al lavoro e all'ascolto, sono convinto che potrò dire un giorno che anche questa è stata una delle decisioni più giuste della mia vita!

Servizi ambientali

Rinnovo dei ccnl: inizia il cambiamento

Il Coordinatore nazionale Angelo Curcio ringrazia chi ha contribuito a questo successo e spiega cosa hanno ottenuto i lavoratori

Una vertenza importante e sofferta, durata 30 mesi, ma che ci ha permesso di portare a casa un grande risultato: sono state firmate l'intesa per il rinnovo del contratto nazionale Utilitalia dei lavoratori delle aziende pubbliche di igiene ambientale e il protocollo contenente linee guida stringenti per il rinnovo del ccnl Fise-Assoambiente dei lavoratori delle private.

Questo è stato possibile grazie alla compattezza dei lavoratori che hanno scioperato il 30 maggio e il 15 giugno e che si apprestavano a proseguire la protesta con altre due giornate per l'11 e 12 luglio - poi differite al 13 e 14 per l'inopportuno intervento della Commissione di garanzia sugli scioperi a trattative ancora aperte, intervento che ha rischiato di squilibrare il tavolo e a cui abbiamo risposto con il differimento di 48 ore per non rientrare nella franchigia che sarebbe partita il 15 luglio, depotenziando di fatto l'azione sindacale e condannandoci a riprendere la vertenza a settembre.

Importanti sono stati anche il contributo e la vicinanza delle delegazioni regionali, che sono state accanto a noi sostenendoci durante tutta la trattativa. Un significativo e concreto ruolo di mediazione è stato anche svolto l'Anci, che ha collaborato fattivamente per favorire la firma, mettendo anche a disposizione per due giorni la propria sede.

Quanto sottoscritto con Utilitalia e Fise-Assoambiente è fondamentale per il futuro del settore. Per una competitività inserita in un mercato sempre più regolamentato, abbiamo allineato il nostro ccnl agli altri contratti industriali con le 38 ore di lavoro, rinnovato una parte economica

significativa in un momento di inflazione vicina allo zero e finanziata da enti locali con bilanci non rosei e che non rinnovano il contratto dei propri dipendenti da ben 9 anni. Viene implementato il welfare contrattuale anche attraverso la previdenza complementare generalizzata e l'istituzione del fondo di solidarietà finalizzato prevalentemente all'esodo agevolato per il prepensionamento.

Ma una rilevanza politica è il mantenimento delle tutele previste dell'art 18 legge 300 in caso di licenziamenti individuali, come condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla normativa del Jobs Act su i cambi di appalto.

Abbiamo anche rafforzato l'articolo sulle esternalizzazioni, con l'applicazione obbligatoria del ccnl Utilitalia o Fise a tutela di tutti i lavoratori del settore.

Sintesi del verbale di accordo Utilitalia e del protocollo Fise-Assoambiente

Orario di lavoro

Dopo una procedura tra le Parti per la determinazione delle modalità e le condizioni dell'attività lavorativa, dal 1 gennaio 2017 l'orario settimanale passa da 36 a 38 ore, tale aumento orario non dovrà comportare esuberanti di personale.

Utilitalia: a compensazione dell'aumento di orario, si hanno 30 ore di permessi da usufruire in singole ore o in intere giornate (5). Per il personale operativo da gennaio



2018 il monte ore passerà a 34 ore. Le ulteriori risorse risparmiate vengono investite nel welfare contrattuale e nell'indennità integrativa, per un totale di 622 euro di valore complessivo a compensazione delle restanti 58 ore.

Fise: a compensazione dell'aumento di orario, sono previste 30 ore di permessi da usufruire in singole ore o in intere giornate (5). Ulteriori risorse da ripartire vengono investite nel welfare contrattuale e nell'indennità integrativa a compensazione delle restanti 62 ore.

Straordinario

Abbiamo ridotto da 200 a 150 ore il tetto massimo delle prestazioni straordinarie, da 50 a 48 il tetto massimo dell'orario settimanale e da 10 a 9 ore quello giornaliero. Il superamento del tetto di 150 ore è possibile solo dopo un'intesa tramite la contrattazione a livello aziendale.

Utilitalia: prime 75 ore di straordinario al 13%; dalla 76^a ora alla 150^a ora al 20%; dalla 150^a ora, 33 %.

Fise: prime 75 ore di straordinario al 12%; dalla 76^a ora alla 150^a ora al 20%; dalla 150^a ora, 35 %.

Articolo 6: passaggio di gestione

Utilitalia e Fise: Nei cambi appalto, sono mantenute le tutele previste dall'art 18 legge 300, in caso di licenziamento individuale, come condizione di miglior favore rispetto alla normativa sul Jobs Act.

Classificazione del personale

Al fine di aumentare il campo di applicazione del contratto e l'inclusione dei lavoratori a cui vengono applicati altri contratti presenti nel settore:

Utilitalia: è introdotto un nuovo livello professionale con retribuzione base inferiore all'attuale livello 1, cui attribuire un nuovo parametro 90; è ampliata la declaratoria del livello 1 dell'area Spazzamento e raccolta, anche utilizzando veicoli richiedenti il possesso della patente B; è adeguato il sistema di classificazione alla luce delle nuove tecnologie e metodologie di lavoro.

Fise: è introdotto un nuovo livello base senza guida di veicoli con parametro 80; un nuovo livello 1B con parametro 88,38 e un nuovo livello 2 in area Tecnico-amministrativa.

Permessi sindacali retribuiti (solo Utilitalia)

Il monte ore annuo di permessi sindacali aziendali per le organizzazioni sindacali stipulanti sarà ridotto da 8 a 6,5 ore per dipendente, 30 minuti in meno per le strutture territoriali e 1 ora in meno per quelle aziendali (Rappresentanze sindacali unitarie).

Il personale in distacco nazionale alla data del 1 luglio 2016, che maturi entro il 30 giugno 2019 i requisiti per il diritto al trattamento pensionistico, non verrà sostituito.

Trattamento malattia

Utilitalia: è stato preso l'impegno a revisionare la normativa delle malattie brevi al fine di contenerle e ridurle.

Fise: Dal 1 gennaio 2017 il comporta di malattia è di 510 giorni per tutti, tranne che per patologie gravi, per le quali si potrà arrivare a 600 giorni.

L'aspettativa è di 270 giorni frazionabili in

tre periodi oppure in più periodi per patologie gravi, per le quali è anche escluso l'obbligo di reperibilità nel caso di visite di controllo.

La franchigia è di 13 giorni annui oppure 6 certificati anche di minore durata. Al superamento franchigia è prevista una trattenuta di 45 euro per i primi 4 eventi; di 40 euro per i successivi.

È prevista l'esenzione dalle trattenute per specificate patologie gravi.

Quanto alla distribuzione delle trattenute annue al personale "entro franchigia", sarà definito in quale misura quando il fondo di solidarietà diventerà operativo.

Le fonti per le trattenute sono: l'indennità integrativa mensile e, ove necessario, l'Elemento di garanzia retributiva (EGR) o analogo istituto aziendale, senza limite annuo.

Fondo di solidarietà di settore

Utilitalia e Fise: è istituito il fondo di solidarietà di settore, finalizzato prevalentemente all'esodo agevolato per il prepensionamento.

Parte economica

Utilitalia: l'aumento tabellare è di 70 euro al parametro 3A (con un'inflazione praticamente a 0), suddiviso in tre tranches: 25 euro il 1 agosto 2016; 25 euro il 1 luglio 2017; 20 euro il 1 dicembre 2018.

L'indennità integrativa (art. 32 ccnl) è aumentata di 20 euro mensili dal 1 gennaio 2017.

Welfare contrattuale prevede 30 euro, di cui: un aumento di 9 euro mensili dei contributi al fondo sanitario Fasda: dal 1 aprile 2017; un incremento di 10 euro mensili del versamento al fondo pensionistico Previambiente dal 1 ottobre 2016; un accrescimento di un euro mensile dei contributi alla fondazione nazionale per la sicurezza Rubes Triva dal 1 gennaio 2017; l'introduzione di un contributo di 10 euro mensili al costituendo fondo di solidarietà del settore dal 1 luglio 2018.

L'una tantum a copertura della vacanza contrattuale è pari a 200 euro suddivise in due tranches che, aggiunti ai 322 euro già

erogati per i precedenti periodi di copertura, fanno 522 euro.

Fise: per il periodo che va dal 1 ottobre 2015 al 30 maggio 2016 sarà individuato un importo forfettario una tantum in cifra uguale per tutti, in aggiunta ai 262 euro già erogati per i precedenti periodi di copertura.

Per il triennio di vigenza contrattuale, ovvero dal 1 luglio 2016 al 30 maggio 2019 sono previsti 120 euro complessivi al livello 3A (92 euro di aumenti retributivi a cui si aggiungono 28 euro di welfare) in diverse tranches da definire.

Articolo 8: esternalizzazioni (solo Utilitalia)

È fatto obbligo di applicazione dei ccnl Utilitalia o Fise-Assoambiente ai propri dipendenti da parte delle imprese che lavorano nei servizi esternalizzati.

Reperibilità (solo Fise)

È prevista una deroga al riposo giornaliero: garanzia di almeno otto ore consecutive di riposo.

Previdenza complementare

È prevista una procedura per adesione generalizzata dei lavoratori non iscritti.

Altri temi oggetto delle prossime trattative su entrambi i tavoli

Le questioni affrontate saranno: Mercato del lavoro; Classificazione del personale; Mutamento mansioni; Assetti contrattuali, relazioni industriali, rappresentanza sindacale; Trattamento malattia; Congedi parentali; Salute e sicurezza; Provvedimenti disciplinari; Carta qualificazione conducente; Reperibilità; Riposo giornaliero e settimanale.

Vi invitiamo ad andare sul sito Fitsl.org, nella sezione Servizi ambientali, che si trova all'interno del dipartimento Porti, logistica e ambiente, per leggere i documenti firmati integrali e originali.

Come sempre, vi terremo aggiornati sugli sviluppi delle trattative.

Mobilità ferroviaria

A che punto è la trattativa per il rinnovo del ccnl e del ca Fs?

Il Coordinatore nazionale Gaetano Riccio spiega il lavoro fatto al tavolo

Al momento in cui andiamo in stampa, il confronto per il rinnovo del contratto collettivo nazionale della mobilità area contrattuale delle attività ferroviarie e del contratto aziendale di Ferrovie dello Stato Italiane è entrato nella fase cruciale. Lo snodo principale è sicuramente costituito dal capitolo che riguarda le modifiche all'orario di lavoro e all'organizzazione del personale degli equipaggi della divisione Cargo, che confluirà in Mercitalia Rail.

La nuova società a responsabilità limitata (srl) Mercitalia Rail, infatti, è stata costituita lo scorso 11 maggio con la nomina di Gian Paolo Gotelli ad Amministratore delegato. C'è da dire che la costituzione in srl è dovuta esclusivamente a un fatto tecnico, come già avvenuto in precedenza per altre aziende del gruppo. Con successivo ordine di servizio del 1 giugno scorso è stata definita la struttura societaria con ben 7 direzioni e con l'indicazione che l'azienda, interamente controllata da Fsi, fa ovviamente parte del gruppo e ha come oggetto sociale la produzione e la commercializzazione del trasporto ferroviario di merci, anche pericolose e/o rifiuti.

Successivamente vi sarà la costituzione della società Mercitalia come subholding detenuta al 100% da Fsi e con profilo di impresa ferroviaria, ovvero dotata di licenza ferroviaria e di certificato di sicurezza, secondo lo schema illustrato da Renato Mazzoncini, Amministratore delegato del gruppo, nella riunione di presentazione del costituendo polo della logistica e delle merci.



Ricordiamo che il progetto presentato prevede investimenti pari a 500 milioni di euro nel periodo 2016-2020, in particolare 150 milioni di euro per l'acquisto di nuove locomotive, 180 milioni di euro per esigenze di manutenzione straordinaria del parco esistente e 170 milioni di euro principalmente per dotazioni terminalistiche.

Nel presentare il progetto, i responsabili aziendali hanno affermato che il percorso di rilancio nel business merci si presenta particolarmente complesso e lo hanno suddiviso in due fasi distinte. Seguendo una ricetta ormai nota, vi sarà prima la fase del risanamento nel biennio 2016-2018, prevedendo che in questo primo step gli obiettivi che il polo dovrà perseg-

guire saranno dapprima il raggiungimento del break-even operativo e, subito dopo, quello dell'equilibrio economico e finanziario. Nel successivo biennio 2019-2020 vi sarà la fase di sviluppo con l'obiettivo per il polo di raggiungere, nel piano aziendale, una condizione di strutturale creazione di valore, con un ritorno degli investimenti al 6%.

Per il raggiungimento del pareggio di bilancio, che come abbiamo detto è previsto nel 2018, il costo del treno chilometro dovrebbe scendere dagli attuali 16 euro a 12. L'azienda, nel delineare il suo piano, ha affermato di voler mantenere le quote di mercato in Italia e di voler sviluppare i propri traffici nel panorama internazionale ed europeo in particolare.

La discussione in corso al tavolo, iniziata nel mese di marzo, ha lo scopo di definire le nuove regole inerenti la normativa di lavoro del personale degli equipaggi. Attorno a questo tema ruota il confronto più complessivo legato al rinnovo sia del ccnl della mobilità che del contratto aziendale.

Su questi temi, come detto in apertura, siamo arrivati alla fase cruciale e, rispetto alle proposte aziendali, come Fit, unitamente alle altre organizzazioni sindacali, abbiamo illustrato le nostre posizioni, ribadendo quanto chiaramente espresso a più riprese nelle riunioni precedenti. In particolare, abbiamo sottolineato l'indisponibilità a parlare di modulo di equipaggio Mec1 (con il solo macchinista in cabina) e la volontà di mantenere l'attuale normativa sulla cosiddetta "base operativa", che altrimenti potrebbe costituire un aumento di fatto dell'orario di lavoro giornaliero ben oltre gli attuali limiti contrattuali.

In questa fase il confronto è stato sempre molto acceso e più volte si è rischiata la rottura del negoziato. Rispetto alle posizioni intransigenti della parte aziendale, abbiamo ampiamente evidenziato gli avanzamenti fatti dal sindacato nel corso della trattativa e la necessità, che è fondamentale per quanto ci riguarda, di dover coinvolgere i lavoratori della Cargo nel progetto di rilancio della struttura, soprattutto attraverso accordi negoziabili con le Rappresentanze sindacali unitarie e con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali. I lavoratori hanno sempre fatto la loro parte per migliorare la produttività

aziendale e, specie nell'ultimo rinnovo contrattuale, il passaggio da 36 a 38 ore è senz'altro servito a rendere più che positivi i conti aziendali.

Anche stavolta i lavoratori sono pronti a dare il loro contributo e a credere nella "scommessa" del rilancio del settore del trasporto ferroviario delle merci, ma vogliono farlo verificando di volta in volta il tipo di prestazione che vanno a compiere e vogliono partecipare al rilancio dell'impresa da protagonisti.

L'azienda chiede, invece, che ogni nuova leva di flessibilità sia data come esigibile, senza doverla contrattare in sede di trattativa turni con la Rsu, indipendentemente dal tipo di aggravio richiesto e dalla fascia oraria in cui si svolge la prestazione.

Ecco, questa è la linea di demarcazione che segna la distanza con l'azienda: la produttività la vogliamo dare, ma vogliamo verificarla nei fatti concreti attraverso il coinvolgimento delle Rsu e delle strutture sindacali.

I principali aspetti su cui permane la distanza con l'azienda riguardano l'equipaggio misto nella fascia notturna, l'esigibilità di ulteriori due riposi fuori residenza diurni e l'esigibilità della terza notte piena tra due riposi settimanali.

Sull'equipaggio misto nella fascia oraria 1.00 – 5.00, Fsi richiede l'esigibilità (senza doversi confrontare con la Rsu) nel caso diano esito negativo le verifiche congiunte sulla produttività, previste per dicembre 2016 e giugno 2017. Come sindacato rite-

niamo che l'esigibilità non debba essere automatica, ma sempre soggetta ad accordo a livello di unità produttiva.

Sul numero dei riposi fuori residenza diurni, come sindacato abbiamo convenuto che sia esigibile uno solo al mese, mentre gli ulteriori due siano da concordare a livello di unità produttiva con le Rsu e con le strutture territoriali del sindacato.

Stesso discorso l'abbiamo fatto a proposito della terza notte piena tra due riposi settimanali, che per la parte sindacale è esigibile solo a seguito di accordo a livello di unità produttiva.

Sul tema complessivo della nuova società Mercitalia, come sindacato abbiamo chiesto che sia prevista un'adeguata clausola di salvaguardia per i lavoratori che transiteranno dalla divisione Cargo alla newco, così come già avvenuto in passato nei casi di cessioni di rami di aziende interni al gruppo Fsi.

Sempre in riferimento alla composizione dell'equipaggio misto, la parte sindacale, relativamente al ruolo del tecnico polifunzionale treno (Tpt), ha ribadito che le norme dell'orario di lavoro non possono essere differenziate rispetto a quelle applicate ai macchinisti e che dovrà essere affrontato il tema dell'adeguamento economico, in particolare agendo sul salario professionale e su quello di produttività.

Come evidenziato in precedenza, come sindacato abbiamo fatto concreti avanzamenti rispetto alle posizioni iniziali e siamo più che mai pronti ad accettare questa nuova sfida per il rilancio del trasporto merci su ferrovia. Ci aspettiamo che Fsi faccia altrettanto e non voglia irrigidirsi troppo su posizioni estreme.

Se le condizioni da noi poste saranno accettate, siamo ottimisti rispetto alla possibilità di giungere a un accordo in tempi ragionevolmente brevi.



Rfi: un puzzle di difficile composizione

Di Rete ferroviaria italiana potremmo scrivere fiumi d'inchiostro, data la complessità e vastità del perimetro in cui opera. Perimetro che è destinato a cambiare con inevitabili ricadute organizzative, i cui elementi caratterizzanti troveranno collocazione all'interno del piano industriale del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane e poi del piano d'impresa della stessa Rfi, che attualmente sono in via di completamento.

Volendo cercare di rendere l'idea potremmo immaginare Rfi come un gigantesco puzzle, con una particolarità: che vi sono più giocatori e qualche suggeritore. Quale sarà la composizione definitiva del rompicapo, al momento è abbastanza arduo affermarlo con precisione. Tuttavia, a costo di farlo fino alla noia, dobbiamo ricordare alcuni elementi fondamentali.

Il primo riguarda la privatizzazione del gruppo Fsi, di cui dovrebbe andare sul mercato il 40% della holding, con evidenti riflessi sulla collocazione della proprietà della rete. Al momento non è dato conoscere lo schema nei suoi dettagli, data anche la complessità dell'operazione spostata temporalmente nel corso del 2017.

Altro aspetto riguarda l'acquisizione e l'integrazione di Anas con Rfi. Pur consapevoli che vi sono affinità tra le due società, sarà importante capire come verrà portata avanti, passando dagli annunci ai fatti. L'integrazione prospettata ha prospettive positive, soprattutto in un'ottica di mercato, in particolar modo quello estero, oltre a rafforzare il gruppo Fsi. Sarà importante conoscerne la tempistica in quanto, se l'integrazione di Anas verrà fatta entro fine 2016, allora è ipotizzabile che la privatizzazione estenda i suoi effetti anche su questa società. Conseguentemente, di-

viene ancora più fondamentale conoscere i contenuti del piano industriale del gruppo.

Oltre a ciò abbiamo quella che il Ministro dei Trasporti Graziano Delrio ha definito la cura del ferro, che ha comportato anche la rivisitazione del contratto di programma lato investimenti. È un piano importante che impegna Rfi a portare avanti una corposa opera di innovazione infrastrutturale e tecnologica di tanti territori. Ricordiamo che gli assi portanti riguardano, oltre ai collegamenti di porti, aeroporti e interporti, anche i corridoi merci e gli interventi sui nodi metropolitani. Se poi ci aggiungiamo la tematica delle reti regionali interconnesse con la rete di Rfi e l'applicazione della direttiva 34/2012/Ue, sullo spazio ferroviario unico europeo, che disciplina le attività e l'organizzazione dei gestori infrastruttura, tutti possiamo ben comprendere la complessità dello scenario nell'immediato futuro.

Rfi adesso

Partendo dalla firma dell'accordo dell'8 luglio 2015 sulla Manutenzione Infrastrutture e arrivando a oggi, per quanto riguarda la copertura delle figure previste, in taluni ambiti siamo ancora nella fase della programmazione. Logica avrebbe voluto che, al momento della partenza della nuova organizzazione, fosse coperto e formato almeno l'80% delle risorse destinate alle posizioni create con il nuovo modello organizzativo. Siamo al 50% dell'impegno assunto per quanto riguarda la tematica delle nuove assunzioni di personale, fondamentali non solo per garantire gli standard manutentivi, ma per far decollare l'attività di internalizzazione, che ricordiamo essere un elemento fondamentale

di sviluppo. Un numero troppo esiguo di fronte alle reali necessità e questo nonostante gli sgravi fiscali concessi dal Governo. Saremmo inoltre curiosi di conoscere i motivi per cui si tralasciano determinati territori, come se non fossero prioritari. L'accordo di luglio 2015 prevede strutture definite, con determinate figure professionali, un modello da integrare solamente laddove l'impegno sia ritenuto considerevole, quindi in tutte le realtà vi è da applicare quanto concordato e dar corso alle assunzioni di personale.

Uno slogan recitava che il treno unisce l'Italia: verissimo. Ha contribuito nell'opera di unificazione, ma assistendo a certe scelte rimaniamo perplessi, nonostante il Governo abbia messo in campo notevoli risorse economiche aggiuntive per un massiccio piano di investimenti ferroviari che riguardano l'intero territorio nazionale. Ma forse in certi ambienti non vi è una piena consapevolezza di ciò. Il quadro che ne emerge non è propedeutico a creare le condizioni per realizzare gli obiettivi prefissati dalla riorganizzazione.

Nel mondo industriale un modello organizzativo deve essere applicato rapidamente e costantemente monitorato per mettere in atto eventuali correttivi. Nel contesto in esame registriamo un procedere altalenante e focalizzato in determinati ambiti, trascurandone altri per ragioni che sfuggono. Il dubbio è: ma stiamo davvero lavorando tutti insieme per applicare l'accordo dell'8 luglio??

Sempre in termini di impegni disattesi, potremmo evidenziare la questione della Diagnostica Mobile - una polveriera pronta a esplodere - le Officine Nazionali, gli Uffici e le Sale Blu. Poi, giusto per non farsi mancare nulla, vi sono talune inter-

pretazioni “bizzarre” con molteplici segnalazioni dai territori di innumerevoli criticità. La domanda è: ma a chi giova questo clima?

Come Fi siamo preoccupati, perché la nuova organizzazione non decolla e le segnalazioni nonché le proposte avanzate alla società sono rimaste spesso lettera morta. Noi sicuramente non demorderemo e la richiesta d’incontro con l’Amministratore delegato di Rfi va in quel senso. Riteniamo fondamentale portare avanti il modello organizzativo condiviso a luglio 2015 e dobbiamo adoperarci affinché questo avvenga il prima possibile e senza incertezza, consapevoli dell’importanza della posta in gioco.

Circolazione

Gli addetti del settore ben sanno le difficoltà che quotidianamente sono chiamati a fronteggiare. Desideriamo però, a beneficio di tutti, riepilogare lo stato delle cose. Prima tuttavia ci è d’obbligo porre una domanda che riguarda sia i componenti della Direzione Commerciale Esercizio Rete sia quelli del settore Circolazione della Direzione Produzione: quanti hanno cognizione degli effetti che si dispiegheranno con il graduale sviluppo delle azioni ricordate sopra?

Il ruolo del personale della Commerciale e quello della Produzione, come si modificherà? Nell’immaginario collettivo la figura del Capo Stazione è rappresentata come un lavoratore in divisa, con il cappello rosso, una sorta di istituzione in tanti paesi dell’Italia dei primi del ‘900. Oggi, a parte la questione organizzativa, la modalità operativa si è profondamente modificata e inoltre siamo alla viglia di una altrettanto importante evoluzione. Ciò impone alle parti coinvolte, Rfi e le organizzazioni sindacali, di fare un ragionamento complessivamente più articolato che riguarda i tre principali sub-settori della Circolazione di Direzione Produzione, tralasciando al momento la Commerciale, su cui faremo un approfondimento in seguito. Ci riferiamo alle stazioni, ai Reparti

Territoriali Movimento (Rtm) e alle sale di regolazione della circolazione, sapendo che tutti e tre devono far riferimento, a livello territoriale, al reparto Controllo Produzione (CP), che dovrebbe incarnare la riunificazione della famiglia Movimento e da cui discendere una sorta di regia dell’intero settore.

Detto ciò, è emblematico il fatto che la proposta di riorganizzazione presentata da Rfi si possa configurare come un mero recupero di posizioni da quadro. Come Fit da tempo immemore portiamo avanti la ferma convinzione che serva un approccio ben diverso e che permetta una proiezione agevole nell’immediato futuro.



Tempo fa affermammo che sarebbe stato utile una sorta di convegno sul tema: oggi più che mai sarebbe quanto mai opportuno.

In attesa una considerazione sul personale va fatta. Sapendo che gli addetti hanno un’età media alta, logica avrebbe voluto che per tempo la società impostasse un piano di acquisizione di personale mirato. La realtà è ben altra e quindi, senza urgenti correttivi, nell’immediato futuro si determineranno le condizioni di un “collasso” di alcune strutture. Serve personale che va formato gettando i semi delle evoluzioni prossime venture. Tante alternative non ve ne sono e fanno sorridere certe idee, come quella di portare a operare in una sala di regolazione dei Capi Stazione

di 60 anni che operano nelle stazioni: una impostazione non adeguata alla opportuna visione necessaria.

Altro elemento da evidenziare è il clima vissuto all’interno delle sale di regolazione. Servirebbe “aggiustare” l’organizzazione sia per le esigenze attuali sia per quello che si verificherà a breve. Invece è molto faticoso cercare di far rispettare gli accordi sottoscritti, soprattutto in questa fase in cui lo sport preferito della dirigenza è quello di fare economie. Siccome vi sono richieste inevase, giusto per aumentare la tensione, si accentua ancora di più la sofferenza. Riproponendo le affermazioni sopra riportate, anche in questo caso du-

bitiamo che tutti i componenti dell’equipaggio remino nella solita direzione. Ma a chi giova tutto ciò? Sulle stazioni non è che si può ragionare solamente sul numero di quelle di Q2: non siamo, come si suol dire, al mercato. Analogamente anche per gli Rtm non appassiona esclusivamente il numero, ma i compiti che debbono svolgere che, connessi a tutta una serie di elementi, permette di condividerne un funzionale modello organizzativo.

Nella determinazione che come Fit ci contraddistingue registriamo segnali contrastanti e, pur nella correttezza insita nel nostro DNA, riteniamo che oltre a fare chiarezza serva qualcosa di diverso.

Italferr sta per cambiare pelle

Italferr, come noto, è la società di ingegneria del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. A prima vista può essere una banale affermazione ma, data la particolarità dei tempi che viviamo, è quanto mai opportuno ribadirlo. Infatti, senza scomodare le vicende economiche, politiche e sociali riportate quotidianamente dai canali di informazione, soffermandoci solamente sul fronte cosiddetto interno, vogliamo portare avanti alcune considerazioni che riteniamo utili tenuto conto degli scenari che si stanno delineando.

Potremmo idealmente pensare a un puzzle da assemblare, per meglio descrivere il quadro di riferimento attuale.

Il primo elemento è l'attività del Governo che, tramite più azioni, sta rilanciando le opere infrastrutturali nel Paese. Una buona parte di risorse economiche è stata dedicata alle Ferrovie. Segnaliamo a titolo d'esempio l'addendum del contratto di programma, parte investimenti. Vi sono poi gli accordi commerciali e le specifiche intese che lo stesso Governo, anche in partnership con il gruppo Fsi, sta siglando all'estero come quella stipulata con l'Iran e quella con le ferrovie russe, che potrebbe preludere a un ulteriore sviluppo su altri mercati, senza dimenticare le altre commesse come quella vinta in Qatar.

Oltre a ciò non dobbiamo dimenticare la privatizzazione del gruppo Fsi, l'acquisizione dell'Anas, il piano industriale di gruppo e, conseguentemente, quello di Italferr. Altre tessere del puzzle sono rappresentate dalla riorganizzazione interna alla stessa società, l'attività di Rfi per adeguare le proprie strutture di Direzione Investimenti, tenendo conto delle norme di legge e dei contenuti del contrastato pro-

tolcollo tra Italferr e Rfi di fine 2015. Infine le vicende che riguardano i vertici della società, in funzione di un più ampio progetto che interessa tutte le strutture del gruppo. Tante tessere di un puzzle da comporre, in cui l'elemento principale è il cosiddetto capitale umano. Proprio per la sua particolarità Italferr ha subito nel tempo delle evoluzioni investendo molto in formazione, anche innovativa, e questo ha permesso una notevole crescita del valore del personale che vi opera. Quindi da ciò bisogna partire: non possiamo disperdere tale valore.

Purtroppo gli ultimi mesi sono stati deleteri, come un vascello su cui ciclicamente si abbattevano i marosi, alcuni dei quali creati artificiosamente da chi probabilmente voleva destabilizzare l'ambiente. Purtroppo le tante, troppe voci, anche contrastanti, hanno contribuito a creare un clima instabile che non ha permesso di affrontare con la giusta determinatezza certe situazioni.

Ma oggi, di fronte agli scenari sopra descritti di grandi opportunità, di sviluppo che va oltre la fase del consolidamento, soprattutto sui mercati esteri, non riteniamo plausibile che si protragga questo stato di cose. Serve quindi una nuova visione del piano d'impresa su cui come organizzazioni sindacali nazionali vogliamo confrontarci, un piano che, partendo dal capitale umano, sappia cogliere tutte le opportunità che si intravedono all'orizzonte.

Serve un nuovo piano della formazione di alto livello, serve affrontare il tema delle risorse umane in termini di quantità e qualità, serve eliminare radicalmente certe certi elementi di criticità che intossicano

un proficuo dialogo delle relazioni industriali. Riteniamo assolutamente deleterio il fatto che su aspetti importanti da parte dell'azienda vi siano continui rimandi per non tenere l'incontro richiesto, oltretutto quando lo scenario circostante si modifica, provocando importanti riflessi anche sul personale di Italferr.

Questa per la Fit-Cisl è una priorità. Rimpalli e dilazioni non li tollereremo più; ognuno deve prendersi le proprie responsabilità e vanno messe a nudo certe compiacenze che fanno male alla società e ai lavoratori. In un quadro in completo mutamento, come è possibile che non si vogliano affrontare le questioni importanti, che più volte, in particolare come Fit-Cisl, abbiamo evidenziato, in un'ottica di chiarezza? E come è possibile che si vada ad agire sulla modifica di determinate articolazioni organizzative continuando a negare un confronto sulle eventuali ricadute del personale? La struttura organizzativa delineata sarà funzionale a cogliere i tanti elementi di novità che si stanno concretizzando?

Sostanzialmente va recuperato un funzionale clima di relazioni industriali, chiarendo determinati aspetti e spazzando via tanti elementi "tossici" presenti, che sicuramente non fanno il bene né dei lavoratori né della società.

Massimo Malvisi

Il fondo di sostegno di Fs e il ricambio generazionale

Nelle ultime settimane è ripreso il confronto con la holding Ferrovie dello Stato italiane sul “Fondo per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell’occupazione per il personale del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane”, dopo un periodo di sospensione per consentire alla società di riformulare una nuova proposta di regolamento del fondo medesimo che recepisce le istanze prodotte da parte sindacale su alcuni importanti aspetti contenuti in quella presentata inizialmente.

Ricordiamo che è necessario definire il nuovo regolamento per poter realizzare il ricambio generazionale, così come previsto dall’accordo sottoscritto nel luglio del 2013, in quanto il fondo esistente non prevede tra le proprie prestazioni tale opportunità per cui, tra l’altro, sono già disponibili presso l’Inps esclusive risorse economiche.

Approfittando dell’occasione di dover riscrivere un nuovo regolamento per aggiungere alle prestazioni ordinarie e straordinarie quelle “solidaristiche” e cogliendo le opportunità introdotte dal decreto legislativo 148/15 in materia di riordino degli ammortizzatori sociali, la società ne ha voluto inserire altre denominate “integrative alla Naspi” da utilizzare per l’accompagnamento a pensione del personale risultante in esubero.

Come abbiamo già avuto modo di riferire in precedenti numeri del giornale, in base a tale previsione per l’acquisizione del diritto a pensione, sarebbe previsto un periodo massimo di 24 mesi di utilizzazione della Naspi, Nuova prestazione di assicurazione sociale per l’impiego, con una in-

tegrazione economica a carico del fondo ordinario tale da assicurare un reddito complessivo pari al 70% della retribuzione fissa percepita negli ultimi 12 mesi. Per gli eventuali mesi successivi necessari al raggiungimento della quiescenza, il lavoratore beneficerebbe della sola prestazione integrativa, sempre con la garanzia del mantenimento dello stesso reddito del 70%.

È da tener presente che, nel periodo di utilizzazione della Naspi, viene corrisposta una contribuzione previdenziale figurativa del valore massimo di 1.840€ a cui non è possibile aggiungere qualsiasi altro tipo di contribuzione, con conseguenti effetti negativi nella determinazione dell’importo definitivo della pensione. Inoltre, durante la permanenza in Naspi, il lavoratore è esposto ai rischi di essere coinvolto obbligatoriamente, pena la decadenza dell’indennità in caso di rifiuto, in corsi di professionalizzazione/riqualificazione o di essere impiegato in altre attività.

Per questi motivi, fin dalla prima presentazione di questa nuova prestazione, abbiamo espresso la nostra ferma contrarietà all’introduzione di una modalità che abbiamo definito inopportuna e inadeguata per la finalità a cui veniva destinata, richiedendone lo stralcio dal testo.

Nella documentazione presentataci nel recente incontro l’azienda, nel tentativo di conciliare le distanti posizioni emerse nella trattativa, ha riproposto l’introduzione delle nuove prestazioni integrative con le stesse caratteristiche della versione precedente subordinandone, però, l’attivazione a un successivo accordo tra le parti.

La rinnovata formulazione non ha dissolto le perplessità del sindacato in merito al nuovo istituto che, per quanto ci riguarda, visti i risvolti negativi che realizza, non può trovare applicazione in Fsi.

Una novità della proposta valutata positivamente è quella dell’ampliamento del campo di applicazione del fondo a tutte le imprese ferroviarie controllate direttamente o indirettamente dal gruppo Fsi, compresi i lavoratori di Trenitalia oggi alle dipendenze della società Trenord a seguito del passato trasferimento di ramo d’azienda.

Per dare una svolta decisiva al confronto, che senza gli elementi di disturbo introdotti dalla società si sarebbe dovuto chiudere in brevissimo tempo, il sindacato unitariamente si è impegnato a predisporre un testo da cui riprendere la discussione e definire rapidamente il nuovo regolamento.

Successivamente alla sottoscrizione dell’accordo, il regolamento dovrà essere approvato dai Ministeri del Lavoro e dell’Economia, che dovranno emanare un apposito decreto per rendere disponibile il nuovo fondo, operazione che, visti i precedenti, richiede alcuni mesi.

Sarà opportuno, quindi, fare in fretta per poter concretizzare al più presto un’azione positiva, tanto attesa tra i ferrovieri e che porterà enormi benefici all’economia del gruppo Fsi.

Mobilità tpl

L'indagine Antitrust sulla concorrenza e la posizione della Fit

La questione è più complessa di quanto sostiene l'Autorità. Ne parla il Coordinatore nazionale Eliseo Grasso

Il 13 giugno scorso l'Autorità garante della Concorrenza e del Mercato (Antitrust) ha reso pubblica un'indagine conoscitiva relativa alle condizioni concorrenziali nei mercati del trasporto pubblico locale.

La ricerca si inquadra nell'ambito dell'ampio dibattito sulla nuova riforma del tpl che il Governo ha inserito, con otto specifici articoli, nello schema di decreto legislativo relativo al testo unico sui Servizi pubblici locali. L'Autorità mira a dare il suo contributo in una visione pro-concorrenziale al processo di riforma del settore.

A tale proposito, in sintesi, viene rimarcato che nel sistema Italia le amministrazioni ai vari livelli hanno preferito, nella maggior parte dei casi, affidare fino a oggi i servizi di tpl in modo diretto, cosiddetto in house, senza ricorrere a indagini di mercato, sebbene quest'ultima procedura sia imprescindibile per garantire la libera concorrenza. Ciò nella convinzione errata di offrire in tal modo un servizio adeguato rispetto alla domanda, sia in termini di quantità che di qualità.

In realtà lo scenario che si presenta ai nostri occhi, e sulla pelle dell'utenza, è completamente in contraddizione con tale convinzione. Infatti, come riaffermato dall'indagine in questione, i servizi di tpl risultano non soddisfacenti per l'utilizzo di mezzi obsoleti e per scarsi investimenti

nelle infrastrutture. A questo si aggiunge un'offerta non adeguata rispetto alla domanda, determinando in concreto la mancanza di equità nell'utilizzo dei servizi di tpl: si constatano importanti differenze tra una regione e l'altra in termini di qualità e quantità e, nei centri urbani, la mancanza di uniformità tra zone centrali e periferiche. In queste ultime, tendenzialmente, vive un'utenza con redditi più bassi e quindi teoricamente più interessata a servirsi dei mezzi pubblici, ma tuttavia, spesso, proprio qui l'offerta risulta inferiore.

Tali prestazioni, che collocano l'Italia tra gli ultimi posti in Europa, comportano poi rilevanti oneri per la spesa pubblica. Quindi in sostanza grandi costi per la collettività per un'offerta inadeguata e iniqua e nessuna assunzione di politiche efficaci per sviluppare la mobilità sostenibile.

Secondo il parere dell'Antitrust, la soluzione al problema sta nell'incentivare una maggiore concorrenza del settore nel mercato, garantendo una più ampia partecipazione di società indipendenti, rispetto alla proprietà, in grado di mettere in atto gestioni più efficienti e riprogrammare i servizi in funzione della domanda reale di trasporto.

Infatti, la realizzazione di un servizio pubblico adeguato non dipende tanto dalla

proprietà pubblica o privata delle aziende, quanto invece dalla previsione di un regime di concorrenza come stimolo per le imprese, finalizzata a realizzare comportamenti virtuosi.

Lo sviluppo della concorrenza potrebbe agevolare la risoluzione dei problemi riscontrati, per diminuire il costo e garantire allo stesso tempo, un maggiore e più ampio godimento del diritto alla mobilità.

Secondo l'autorità, due motivi sono all'origine del mancato sviluppo della concorrenza nel trasporto pubblico locale: innanzi tutto un impianto normativo che ha frenato lo svolgimento di gare per affidare la gestione dei servizi e l'offerta degli stessi da parte di più gestori sulle stesse linee; inoltre l'esistenza di conflitti d'interesse determinati dalla concomitanza dei soggetti proprietari e gestori del servizio e la mancanza di meccanismi che riconoscano maggiori risorse in caso di realizzazione di politiche di mobilità sostenibile virtuose da parte delle regioni.

Per superare tali ostacoli e sviluppare la concorrenza per il mercato e nel mercato, l'Antitrust ritiene necessario agire, attraverso opportuna previsione normativa, sulle seguenti linee di intervento: punto primo l'adeguamento della programmazione dei servizi rispetto alla domanda, specificando una volta per tutte le compe-

tenze dello Stato centrale rispetto a quelle degli enti locali, facendo riferimento alla domanda e tenendo conto delle reali esigenze degli utenti; punto secondo ricorrere alle gare responsabilizzando le amministrazioni, attraverso un sistema premiante per le più virtuose per un giusto riparto dei fondi pubblici; infine l'introduzione di requisiti per la partecipazione alle gare che prevedano un'ampia presenza di concorrenti e l'eliminazione dei conflitti d'interesse determinati dalla concomitanza tra ente proprietario ed ente gestore del servizio.

Questo è il parere e le indicazioni dell'Antitrust che in realtà se da un lato, per alcuni concetti, può trovare condivisione, d'altro canto non può esaurire il dibattito sul delicato tema della riforma del trasporto pubblico locale che da tempo non trova risoluzione.

La posizione della nostra Federazione

Infatti, la Fit in più di un'occasione ha rimarcato il fatto che in Italia occorrono nuovi strumenti legislativi che riconoscano certezza a regole e risorse. Ci sono fattori, di cui l'Antitrust non parla, che contribuiscono in maniera determinante a una dispersione delle risorse come il nanismo aziendale, la mancata programmazione intermodale dei vari servizi di trasporto, l'individuazione dei costi standard in base alle varie tipologie di servizio e l'adeguamento delle tariffe.

In particolare, è vero che la proprietà pubblica o privata di un'azienda non è elemento determinante per la realizzazione di servizi qualitativamente e quantitativamente efficienti, ma è anche vero che, se si vuole aprire al libero mercato per incentivare meccanismi virtuosi da parte dei gestori, è necessario che questi abbiano le qualità e un carattere dimensionale di rilevanza nazionale che permetta loro di essere sul mercato e competere con i colossi

internazionali che partecipano alle gare – un esempio per tutti: la francese Ratp che si è aggiudicata l'intero servizio della Toscana per 11 anni. Come fare questo se esistono 1.200 aziende che, pur operando sul territorio nazionale, di fatto svolgono i servizi in ambiti provinciali o comunali?

Per non parlare delle regole in merito alle procedure di affidamento concorsuale dei servizi e del tema dei bacini ottimali da mettere a gara che, come prevede la prossima riforma che propone ambiti nell'or-

solide le aziende, nella consapevolezza che ciò non può avvenire senza regole certe e senza le opportune e dovute tutele occupazionali, nel caso in cui le riorganizzazioni aziendali comportassero l'emergere di eventuali esuberi di personale. A tal proposito, se c'è l'apertura al mercato, sarà determinante prevedere meccanismi di tutela per i lavoratori eventualmente soggetti al trasferimento da un gestore all'altro del servizio. Quindi, in caso di subentro di azienda a qualsiasi titolo, il passaggio del personale in forza al momento



dine dei 350mila abitanti, dimensione che in alcuni casi migliora la situazione esistente, ma che in relazione alla possibilità degli affidi e sub affidi, unita alla mancanza di incentivi per le aggregazioni, rischia di fatto di far proliferare ulteriormente il numero delle aziende, ostacolando così la razionalizzazione delle risorse e l'eliminazione degli sprechi.

Come Fit, quindi, siamo d'accordo sull'apertura al mercato e sull'affidamento concorsuale tramite gara, puntiamo sugli accorpamenti aziendali per rendere più

del trasferimento dovrà avvenire, secondo la proposta sostenuta dalla Fit, senza soluzione di continuità.

Il servizio reso ai cittadini attraverso il tpl non può più essere considerato come un tema secondario nella società odierna. Se crediamo che la strada è quella dell'evoluzione dei servizi, dobbiamo considerarlo come bene primario, dotandolo delle normative, delle risorse e delle tutele degne del sistema.

Anas

I sindacati incontrano l'Ad Armani sul piano industriale

Rosario Fuoco, Coordinatore nazionale, illustra tutte le osservazioni fatte dal sindacato

È trascorso all'incirca un anno dall'insediamento del nuovo vertice di Anas.

La Fit-Cisl, nel dare il benvenuto nel mondo dei trasporti al nuovo Amministratore delegato e Presidente Gianni Vittorio Armani, gli aveva chiesto da subito un segnale di discontinuità rispetto allo stato di manutenzione della viabilità, mediante un piano di manutenzione straordinario delle strade. Lo scorso 22 settembre, con una apposita tavola rotonda cui aveva partecipato anche il Presidente di Anas, la Fit Cisl aveva ribadito gli obiettivi strategici che il sindacato tutto insegue da decenni.

Il primo: il core business dell'azienda è la manutenzione delle strade. Tuttavia, per la realizzazione del piano occorre preliminarmente ridisegnare la rete stradale nazionale gestita dalla società, mediante la riacquisizione di strade ex Anas, secondo criteri di uniformità e contiguità, superando lo scempio generato nel 2000 dal decentramento Bassanini, che ha spezzettato la rete nazionale senza alcun criterio. Occorre altresì intervenire sulla gestione delle strade provinciali, per ridefinire una rete di interesse nazionale omogenea, rilanciando il ruolo dell'Anas quale principale player della rete stradale nazionale.

L'attuazione del nuovo obiettivo non può prescindere dall'internalizzazione delle attività, a cominciare dal taglio erba, lo sgombero neve, la cura della segnaletica e

alla piccola manutenzione in generale, senza trascurare naturalmente la sorveglianza e il pronto intervento e le conseguenti assunzioni di personale, sia per il presidio della rete che per il suo mantenimento.

L'azienda ha sposato da subito la linea del sindacato e ha fatto sue tali iniziative sino a inserirle nel piano industriale presentato lo scorso 10 giugno nella sede di Confindustria.

Il 5 luglio scorso abbiamo incontrato il presidente di Anas per un incontro di dettaglio sul piano, sul progetto di integrazione Anas-Ferrovie dello Stato Italiane, sulla riorganizzazione territoriale, sul contratto collettivo nazionale di lavoro e sul modello di esercizio, senza tralasciare le tematiche minori. Entriamo nel merito.

Il piano industriale e l'autonomia finanziaria

Il piano 2016-2020 si pone l'obiettivo principale dell'autonomia finanziaria e quindi la fuoriuscita di Anas dal perimetro della Pubblica Amministrazione. Ci siamo già espressi in tal senso come Fit-Cisl e riteniamo che tale soluzione sia la migliore possibile per rilanciare l'azienda nella programmazione e realizzazione della manutenzione ordinaria e straordinaria, l'internalizzazione delle attività core e la conseguente assunzione delle figure pro-

fessionali necessarie al presidio della rete nazionale.

I pilastri su cui poggia il piano sono tre: autonomia finanziaria, accelerazione investimenti, presidio della rete. Il primo è da perseguire attraverso un meccanismo tariffario basato sulle performance della rete e dei volumi di traffico mediante tre modelli alternativi: accisa carburante, vignette, pedaggio. L'ipotesi più accreditata sembra quella dichiarata già un anno fa dall'azienda, ovvero tariffa legata all'accisa sul carburante con prelievo proporzionale al traffico, senza oneri aggiuntivi per gli utenti.

Il documento che delinea le strategie dell'azienda punta a un processo di riordino della rete passando dagli attuali 25.500 km a 31.800 km e a recuperare il gap manutentorio, privilegiando interventi di manutenzione straordinaria rispetto a nuove opere, con l'obiettivo di raggiungere stabilmente 3 miliardi l'anno di investimenti e di ridurre il contenzioso, attualmente pari a circa 9 miliardi da parte delle imprese appaltatrici.

Il terzo punto è un processo di internalizzazione della attività core, con la gestione diretta delle attività attraverso il potenziamento delle risorse con almeno mille nuove unità di personale tra cantonieri e tecnici.

Ci lascia perplessi invece la previsione con-

tenuta nel piano, inerente l'accorpamento in macro aree, che rischia di far perdere il ruolo storico ai Compartimenti regionali.

Il progetto Anas-Fsi

Come noto, dopo vari annunci giornalistici, è al lavoro un gruppo di studio formato da Mit, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Anas e Fsi con il compito di realizzare uno studio di fattibilità del progetto di accorpamento tra le due aziende

rebbe Anas a Fsi (e non "fusione" come erroneamente riportato dalle testate giornalistiche), superati i vincoli in fase di studio a partire dall'esorbitante contenzioso di Anas, si potrebbe arrivare a un gruppo aziendale con l'obiettivo di diventare il primo polo infrastrutturale italiano.

Nei prossimi mesi dovremmo avere uno scenario più chiaro e in quel caso avvieremo i dovuti confronti di merito, sia con l'azienda che con i Ministeri competenti.

Nell'incontro del 5 luglio scorso, si è avuto modo di affrontare tale delicata e importante questione. Intanto abbiamo posto il problema del metodo e cioè, se l'azienda intende calare dall'alto il modello senza il dovuto confronto, il sindacato agirà di conseguenza. Di fronte a tale netta posizione dei sindacati, l'impegno dichiarato del vertice aziendale è stato quella di agire con gradualità e che ogni step della riorganizzazione sarà oggetto di informativa e di confronto con le organizzazioni sindacali.



Il sindacato ha ribadito, quindi, che il percorso approvativo dovrà essere in analogia a quello intrapreso per il modello di esercizio, cioè un confronto e una condivisione prima della sua applicazione sul territorio nazionale.

Ccnl 2016-2018

Il contratto Anas, scaduto dal 2009, ha visto lo sblocco normativo ed economico nel marzo 2015 con parere del Mef interpretativo della legge di Stabilità 2015. Il sindacato ha quindi presentato la piattaforma rivendicativa per il triennio 2016-2018 nel

entro l'estate, per poi passare, in caso di esito positivo, alla fase attuativa entro fine anno mediante apposito provvedimento legislativo. L'obiettivo primario resta quello dell'autonomia finanziaria e quindi quello della fuoriuscita di Anas dal perimetro della P.A., mediante entrate certe, come le accise.

Il destino delle due società aventi storie analoghe - aziende di stato prima, ente pubblico economico poi e infine spa pubbliche al 100% di proprietà del Mef - si divide nel momento in cui le Ferrovie raggiungono il minimo previsto delle entrate proprie secondo i parametri Eurostat e cioè almeno il 51%, uscendo quindi dal perimetro pubblico mentre Anas, non avendo sufficienti entrate proprie, resta all'interno.

Con la nuova holding quindi, che accorpe-

La riorganizzazione territoriale

Il 27 luglio 2015, in occasione del primo incontro formale con il Presidente Anas inerente l'avvio della trattativa del ccnl 2016-2018, la Fit-Cisl poneva anche il problema dell'organizzazione sia per il nuovo modello di esercizio che per l'aggiornamento dei modelli compartimentali. Gli impegni del Presidente sono stati quelli di portare a termine tutti i progetti con il preventivo confronto sindacale.

Ebbene, nell'accogliere con favore le iniziative intraprese dall'azienda attraverso il piano industriale, in particolare il ridisegno della rete e l'assunzione di personale su strada, abbiamo evidenziato attraverso un comunicato stampa alcune perplessità in merito alla riorganizzazione territoriale inserite nel piano stesso senza alcuna informazione preventiva.

luglio 2015. Nel frattempo, come noto, sono stati recuperati gli arretrati di indennità di vacanza contrattuale che l'azienda non ha voluto erogare ma che, a seguito dei ricorsi delle organizzazioni sindacali, l'ha vista soccombere ed è dovuta addvenire all'accordo del 21 gennaio scorso con il quale è stato incrementato il minimo tabellare dei lavoratori di 69,75 euro al livello medio, più i relativi arretrati.

Ora si tratta di avviare a conclusione il ccnl, che vede viva la trattativa con tavoli tecnici su tutti i fronti.

Con l'accordo dello scorso 8 giugno sono state circoscritte le tappe del percorso del contratto. Sono stati definiti i testi relativi al mercato del lavoro e al welfare, salvo alcuni nodi politici che saranno sciolti al momento della stipula. È stato dato il via a due importanti tavoli (oltre a quello in

corso sulla classificazione): l'uno sull'ente bilaterale, fondo di solidarietà e tutele legali e assicurative, l'altro sulla retribuzione variabile, incentivi, premio di risultato e varie indennità di funzione, di zona e via elencando. Occorre inoltre confrontare i testi del sindacato e quello dell'azienda sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro. Infine, mancano ancora le controdeduzioni della società sul testo delle relazioni industriali, già formalizzato da tempo dal sindacato ad Anas, la quale presenterà altresì una proposta sull'organizzazione del lavoro (orari, permessi, ferie e così via).

Nell'incontro del 5 luglio con il Presidente, abbiamo chiesto una forte accelerazione per la conclusione del ccnl nel più breve tempo possibile e l'azienda ha dimostrato analoghe intenzioni. Naturalmente vigileremo costantemente sull'operato e sulla gestione della trattativa.

Il modello di esercizio

L'Anas è organizzata sul territorio da un regolamento (dpr 1126/81) per quanto riguarda l'esercizio e la manutenzione e mediante un modello dei compartimenti (salvo alcune eccezioni), che fa capo a un accordo sindacale del 2005.

Il rilancio dell'internalizzazione e l'inapplicabilità del dpr 1126/81, concernente anche ricadute penali sui dipendenti, spingono ad avviare un confronto su un nuovo modello di esercizio, iniziato con un accordo nel 2008 e che in questi giorni sta vedendo un confronto serrato per giungere al suo compimento.

Si tratta quindi di concludere un percorso, sancito con l'accordo dell'8 giugno scorso, che porti da un lato a superare il vecchio regolamento e dall'altro all'internalizzazione di alcune attività con il conseguente fabbisogno occupazionale e quindi i bandi di selezione.



Nel merito, l'accordo prevede l'impegno tra le parti a definire il nuovo modello, destinato a rendere omogenei i servizi e le attività di sorveglianza, manutenzione e pronto intervento su tutto il territorio nazionale, procedendo secondo le seguenti fasi:

1. definizione di un accordo azienda-organizzazioni sindacali;
2. approvazione in Consiglio di amministrazione;
3. trasmissione dell'accordo al Mit;
4. confronto/validazione da parte del Ministero medesimo e conseguenti effetti sul dpr 1126/81;
5. contrattazione territoriale applicativa del modello per la parte di competenza (ad esempio: tipologia di strade, estesa chilometrica, tempi di percorribilità, incidentalità, caratteristiche orografiche, applicazioni di eventuali norme di carattere regionale, articolazione degli orari per le attività manutentive anche in ragione di temperature climatiche, eventi meteorologici e così via);
6. validazione da parte dell'azienda e dei sindacati, determinazione dei fabbisogni occupazionali, condivisione delle procedure operative;
7. avvio di bandi di selezione, secondo

schemi di priorità da definirsi congiuntamente;

8. applicazione progressiva del modello su tutto il territorio nazionale.

L'azienda, nel corso del più volte citato incontro del 5 luglio scorso, ha ribadito che la realizzazione degli obiettivi contenuti nel piano industriale, a prescindere dal raggiungimento dell'autonomia finanziaria, sarà possibile, in quanto "auto finanziato". Quindi l'approvazione del modello di esercizio e la conseguente

internalizzazione delle attività costituiscono il primo passo per dare il via alle assunzioni.

Nel contesto più generale riguardante il superamento dell'organizzazione attuale, e cioè l'abrogazione del dpr 1126/81 che, come sopra riportato, comporta risvolti penali nei confronti di dipendenti, si inserisce un'altra problematica di importanza fondamentale per il personale che lavora su strada: il nuovo reato di omicidio stradale, che viene inserito nel Codice penale (articolo 589-bis) e potrebbe avere dei risvolti per i gestori delle strade e quindi per l'Anas. Ma anche per i suoi responsabili su strada? I primi due commi del testo del nuovo articolo del codice recitano: "1. Chiunque cagioni per colpa la morte di una persona con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale è punito con la reclusione da due a sette anni. 2. Chiunque, ponendosi alla guida di un veicolo a motore in stato di ebbrezza alcolica o di alterazione psicofisica conseguente all'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope ai sensi rispettivamente degli articoli 186, comma 2, lettera c), e 187 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, cagioni per colpa la morte di una persona, è punito con la reclusione da otto a dodici anni."

Si capisce da subito che, per quanto riguarda i gestori delle strade, il primo comma potrebbe far nascere qualche pre-

occupazione. Il Ministero dell'interno ha emesso una circolare esplicativa dalla quale si evince, che la ratio della legge è quella di punire chi, in modo "volontario", si mette alla guida del veicolo e causa danni e morte.

Nella parte in cui si parla di "Lesioni personali stradali", sembrerebbe che, in caso di lesioni gravi e gravissime, si potrebbe configurare anche l'aggravante dell'omicidio stradale per il gestore della strada. In caso di colpa a seguito di incidenti stradali causati da mancata manutenzione, continuerà sempre ad applicarsi l'art. 589 del C.P. "omicidio colposo".

Le circolari non hanno mai fatto giurisprudenza e i primi orientamenti si potranno avere solo dopo le prime sentenze. La Fit-Cisl e il sindacato tutto hanno sollecitato più volte l'azienda a dare una soluzione al problema e a chiarire la norma in questione, agendo in analogia all'Associazione nazionale dei comuni italiani e all'Unione delle province italiane, hanno chiesto al Ministro degli Interni Angelino Alfano di avviare un confronto sulla materia. Il Presidente Armani ha confermato la volontà di Anas di partecipare a questo tavolo e formalizzerà l'istanza al Ministero degli Interni.

Regolamenti incentivi Nuovo codice degli appalti

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale lo scorso 19 aprile del nuovo codice degli appalti, in vigore dal 19 aprile, è stato abrogato il d.lgs. 163/2006 (art. 217), compreso l'art. 92, comma 5, così come modificato dall'art. 13 del d.l. n. 90/2014 entrato in vigore il 25 giugno 2014 (pubblicato su G.U. n. 144 dello stesso giorno),

convertito con modificazioni dalla legge 114/2014.

Di conseguenza, è da ritenersi superata la disposizione aziendale in materia di incentivo cdg 30830-P del 18/03/2016, con la

quale l'Anas, quale organismo di diritto pubblico, si avvaleva della facoltà di non costituire il fondo incentivi previsto dalla legge sui lavori pubblici per incentivare la progettazione e la direzione lavori interna anziché affidare all'esterno. Il sindacato ha quindi formalizzato una richiesta urgente per l'avvio della contrattazione sui criteri per il nuovo regolamento ai sensi dell'art. 113 comma 3 del nuovo codice degli appalti. Ha sollecitato, inoltre, la chiusura in tempi brevi delle questioni aperte relative al regolamento (vecchio e nuovo) degli avvocati interni.

Avremo maggiori delucidazioni nel corso dei tavoli tecnici già in corso su tali argomenti, che diventeranno strutturali al rinnovo del ccnl. Con questo riteniamo di aver dato una svolta al comportamento dell'azienda, che aveva inteso emanare unilateralmente dei regolamenti che prevedono invece il confronto sindacale.

Conclusioni

Sempre nell'incontro del 5 abbiamo fatto

rilevare come il clima iniziale di fiducia incondizionata, verso il nuovo vertice da parte dei lavoratori che rappresentiamo, nel corso di quest'anno sia gradualmente sceso, soprattutto quando si fanno dichiarazioni pubbliche che offendono la dignità dei lavoratori e si fa di tutte le erbe un fascio. I lavoratori interni devono essere valutati e valorizzati in via prioritaria rispetto ad assunzioni esterne, anche dirigenziali, altrimenti si rischia di stratificare i ruoli così come accaduto con le precedenti gestioni. Abbiamo chiesto quindi un cambio di atteggiamento, immediatamente accolto dal vertice societario.



In conclusione, dopo tante belle premesse, progetti, aspettative e innovazioni, chiediamo all'azienda che dalle dichiarazioni e i proclami si passi ai fatti. Quando si raggiungerà l'autonomia finanziaria? Quando avremo chiarimenti circa la permanenza di Anas nel decreto Madia? Quando sarà possibile avviare concretamente le mille assunzioni? Ad oggi quindi, salvo piccoli passi in avanti e buoni propositi, restano irrisolti i grandi nodi.

Condividiamo in gran parte il nuovo piano industriale, ma attendiamo i confronti dovuti con l'azienda, sia per la realizzazione degli obiettivi che per la chiusura del ccnl. Non c'è più tempo da perdere.

Autostrade, trafori e servizi **Nuovo sciopero nelle autostrade per il rinnovo del ccnl**

*Il Coordinatore nazionale Marino Masucci
chiarisce le posizioni di sindacato e parte datoriale*

Nella serata del 15 luglio, dopo giorni di estenuanti trattative, abbiamo dovuto prendere atto che da parte delle aziende del settore autostrade la volontà politica, dichiarata in più occasioni, di arrivare al rinnovo del contratto collettivo nazionale in tempi rapidi è stata smentita clamorosamente: Più volte, nelle varie fasi della trattativa, i rappresentanti delle imprese hanno portato avanti richieste assurde e provocatorie, con l'intento palese di dilazionare i tempi. Come potremmo interpretare altrimenti il comportamento delle aziende, che continuavano a respingere qualsiasi rivendicazione delle organizzazioni sindacali e contestualmente reiteravano le loro richieste anche su temi che avevano portato allo sciopero del 5 e 6 giugno scorsi? Richieste su cui le lavoratrici e i lavoratori, con la loro adesione massiccia, avevano respinto con un forte e chiaro no.

Ci riferiamo nello specifico a: assenza di risposte chiare in tema di:

- 1 clausole sociali su appalti e cessioni di ramo d'azienda, tra cui la garanzia fondamentale della continuità contrattuale nel caso delle cessioni e senza soluzioni di continuità nell'eventualità del recepimento della normativa compresa nel Jobs Act, in caso di cambio appalto;
- 2 sensibile peggioramento della normativa relativa alle ferie e al trattamento di malattia, in particolare per le ferie con l'ampliamento del periodo



di godimento da maggio a ottobre con percentuale minima del 55%;

- 3 estensione senza tutele del Jobs Act in tema di demansionamenti, attraverso il semplice recepimento della normativa in vigore che aumenta il periodo di maturazione del livello superiore dopo 6 mesi;
- 4 richiesta di sospensione dei contributi all'ente bilaterale, decretandone nei fatti l'estinzione, senza vantaggi per i lavoratori e senza nessuna volontà di poterlo utilizzare come fondo di sostegno al reddito in caso di una nuova normativa sulla flessibilità in uscita nell'eventualità di pensionamento anticipato, né prevedere la possibilità di una programmata politica di gestione del personale attraverso la staffetta generazionale;
- 5 mancata volontà di gestire il welfare integrativo a favore dei lavoratori;
- 6 risposte negative sul tema trasferte,

part-time, classificazione e polizza sanitaria di settore. Specialmente sulla polizza sanitaria che noi, come sindacato, volevamo trasformare in fondo sanitario di settore le aziende hanno mostrato scarso interesse e nessuna volontà di consentire un'evoluzione. Anche sulla classificazione vi sono state nel tempo risposte evasive e insufficienti e nessuna preoccupazione di definire una nuova figura professionale dell'esattore, per metterlo al riparo dai processi d'automazione.

Mentre le organizzazioni sindacali, producevano il massimo sforzo alla ricerca di mediazioni possibili, le aziende rimanevano invece attestate sulle proprie posizioni.

Che dire poi della parte economica, con la proposta indecente di un aumento sul minimo, nel triennio, di 60 euro, più spiccioli da spalmare su previdenza e welfare, unita alla richiesta di far decorrere il contratto dalla firma del rinnovo, quindi con un'ulteriore penalizzazione per le lavoratrici e i lavoratori? Era una proposta irricevibile considerando che viene da imprese ricche, che operano in regime di monopolio, tutelate da automatismi che determinano aumenti di pedaggi ben al di sopra dell'inflazione, in presenza di aumento costante del traffico e dei profitti.

Il ritardo nella sottoscrizione del ccnl delle autostrade evidenzia sempre più la necessità di mettere in campo la proposta di Cgil, Cisl e Uil sul nuovo modello di con-

trattazione. I rinnovi contrattuali debbono prevedere degli indicatori macroeconomici del settore che possano consentire di redistribuire parte della ricchezza prodotta dalle aziende ai lavoratori e ridare impulso, attraverso gli aumenti contrattuali, alla domanda interna di beni e consumi.

Citiamo un ampio passaggio dalla premessa della piattaforma unitaria: «Ciò che conserva inalterata valenza è l'assunto che il ccnl regola le dinamiche all'interno di una filiera, la viabilità, che è bene pubblico, di tutti, necessario al trasporto e al movimento delle merci e delle persone, regolato e gestito dallo Stato, direttamente o indirettamente, attraverso soggetti diversi, pubblici o privati in concessione.

Alcune caratterizzazioni, però, continuano a fare da sfondo a ciò e su di esse è bene fare perno per comprendere le dinamiche e gli eventi emergenti: primo fra tutti appare il dato della scadenza delle Concessioni in essere e una progressiva richiesta dei soggetti che operano nel settore di poter svolgere percorsi di agglomerazione e riunificazione del controllo, dell'esercizio e della gestione. Questa dinamica sconta il dato dell'asimmetria dimensionale fra i vari soggetti con la permanenza (secondo elemento di continuità) di tre player di grande dimensione rappresentati dai due gruppi privati che fanno capo alle famiglie Benetton e Gavio e, quale soggetto pubblico, dall'Anas. Il resto delle società concessionarie mantiene un panorama estremamente frammentato.

Il sindacato non è soggetto privo di ruolo nella rappresentazione degli interessi e dei bisogni che si determinano intorno al modello di assetto della gestione delle infrastrutture di viabilità autostradale e, in generale, intorno alle politiche dei trasporti nel Paese e nelle sue relazioni di interscambio con l'Europa e con il resto del mondo. Questo ruolo della contrattazione non può essere eluso e disatteso, guar-

dando a questo rinnovo contrattuale, rispetto al quale gli assetti regolatori dei rapporti di lavoro che possono venire a crearsi, le dinamiche intorno ai perimetri di rappresentanza del lavoro, l'innovazione nella rappresentazione della classificazione, un diverso approccio ai temi della partecipazione e della rappresentanza, non esclusa quella di rappresentanza dei lavoratori nelle scelte strategiche dell'impresa, possono permettere di guardare assieme, impresa e lavoro, assetti di gestione del sistema viabile autostradale più snelli, ma non meno capaci di generare lavoro, più efficienti, ma non escludenti percorsi di partecipazione professionale, innovativi e quindi più aperti a forme di condivisione di obiettivi.

Qualcosa, invece, sembra voler dare segnali sul tema della cultura organizzativa dominante: gli obiettivi di breve termine,

possibile l'esercizio di questo pubblico servizio, e, come si è visto, l'intero schema di relazioni presenta una profonda distanza dagli equilibri allora raggiunti. Ancora attuale è la vicenda del presidio territoriale dei caselli autostradali attraverso la presenza dell'esattore 24 ore su 24. Tale vicenda nasce dal tentativo di alcune concessionarie autostradali di automatizzare completamente alcuni caselli, escludendo del tutto, dunque, la presenza dell'esattore. Questa decisione, se si diffondesse nel settore, metterebbe a rischio migliaia di posti di lavoro.

Tuttavia, anche grazie a nostre pressioni, la struttura di vigilanza deputata dalla normativa al controllo delle società autostradali ha emanato una circolare che con chiarezza è intervenuta a favore della presenza esattoriale 24 ore su 24 nei caselli.



incentrati sulle dinamiche prevalentemente finanziarie rimangono l'elemento ispiratore delle politiche di taglio dei costi a danno della valorizzazione della professionalità e dell'occupazione, ma alcuni indicatori, specialmente dal top management, fanno comprendere una maggiore sensibilità non ancora tradotta in atti concreti».

Sono trascorsi meno di due anni dalla stipula del rinnovo del ccnl che regola i rapporti fra i concessionari della viabilità autostradale e i dipendenti, che rendono

A questo punto alcune società concessionarie hanno adito il tribunale amministrativo del Lazio che ha deliberato, tra l'altro, il difetto di motivazione dell'atto dell'autorità amministrativa.

A sua volta, la struttura di vigilanza, ha depositato appello al Consiglio di Stato. Il Sindacato unitariamente sta valutando con i propri legali l'opportunità di inserirci nel giudizio d'appello.

La Fit Cisl continuerà a lottare su tutti i fronti a tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori.

Trasporto aereo **Meridiana** **può volare ancora alto**

*L'accordo firmato è il migliore possibile.
Il Segretario nazionale Emiliano Fiorentino spiega perché*

La vertenza Meridiana Fly nasce a seguito di anni caratterizzati da ricorsi legali, procedure di cassa integrazione e serrate trattative che sono sfociate nella sottoscrizione, presso il Ministero dello Sviluppo economico, dell'accordo quadro del 27 giugno scorso.

Con tale accordo viene garantita la sopravvivenza dell'azienda a seguito degli impegni presi da parte delle organizzazioni sindacali, di Meridiana stessa e del Governo, per consentire l'ingresso di un "top partner" come Qatar Airways, che rilverà la minoranza del gruppo ma investirà fin da subito, consentendoci di superare la crisi strutturale di questi ultimi anni, con le conseguenti positive ricadute anche per gli altri settori del territorio sardo. Infatti, vi è da ricordare il piano d'investimenti integrato che la Qatar Foundation ha da sempre palesato, nell'interesse di uno sviluppo costante del territorio gallurese, che vede al centro dello stesso turismo, sanità e trasporti.

Nonostante ciò, in questi ultimi giorni abbiamo assistito a diversi interventi, soprattutto sulla carta stampata, che hanno rischiato di creare confusione e disinformazione piuttosto che esplicitare al meglio i risultati ottenuti a seguito della chiusura delle trattative, che hanno visto coinvolte tutte le parti sociali.

Purtroppo, visto l'impegno profuso, alcuni

lavoratori, inconsapevolmente strumentalizzati, hanno accusato le organizzazioni sindacali confederali firmatarie dell'accordo quadro di non aver firmato il miglior documento possibile, che non avrebbe prodotto nessun esubero.



Noi riteniamo di aver compiuto un atto di responsabilità, non solo con lo scopo di salvare Meridiana Fly dal fallimento, ma anche con l'intento di scommettere sul futuro, certi che il proseguo delle trattative, soprattutto a seguito dell'ingresso di un partner così forte, consentirà di raggiungere quegli scenari e obiettivi che il comparto del trasporto aereo e, di riflesso, il nostro Paese meritano.

Pur non avendo sottoscritto apertura e chiusura della procedura di mobilità, è certo che non esprimiamo soddisfazione per le 406 lettere di licenziamento che hanno "colpito" i lavoratori, ma siamo sicuri che, nell'aver ottenuto il "diritto di prelazione" per i successivi 36 mesi, tutto

ciò potrà consentirci di riassorbire gli esuberanti quando gli investimenti della nuova partnership si perfezioneranno.

Il perfezionamento passa anche attraverso un nuovo quadro contrattuale regolatorio e la Fit-Cisl, da sempre al centro della trattativa sul contratto collettivo nazionale, ha fortemente voluto e ottenuto la sottoscrizione dello stesso che ha incardinato il gruppo Alisarda in quella rete di regole e tutele coerenti invocata da anni in un sistema che vedrà l'inclusione di tutti gli addetti e di tutte le aziende.

Con tale accordo la Fit-Cisl riconferma la necessità di un sistema di norme omogenee che tenga conto della condivisa volontà di addivenire a una compiuta armonizzazione contrattuale.

I testi sottoscritti sono coerenti con l'intesa sulla parte generale raggiunta il 2 agosto 2013, pertanto l'accordo si applica alle quattro categorie del personale impiegato in Meridiana Fly, Air Italy, Meridiana Maintenance: piloti, assistenti di volo, personale di terra e personale delle manutenzioni.

Tutto ciò è da considerarsi un momento storico per il trasporto aereo italiano, in quanto un altro tassello si aggiunge al rafforzamento del ccnl di settore.

Portualità

La riforma dei porti e la crisi del transhipment

Ugo Milone, Coordinatore nazionale, illustra come a brevissimo cambierà il settore

Questa volta la riforma dei porti non sarà una chimera: lo schema di decreto legislativo recante riorganizzazione e semplificazione della disciplina delle autorità portuali è in dirittura d'arrivo.

Entro il 16 luglio, così come previsto nella delega della legge 124/2015 chiamata Madia, il Consiglio dei Ministri dovrà definitivamente approvare lo schema di decreto. Tra la fine di luglio e appena dopo l'estate dovremmo finalmente veder nascere le nuove 15 autorità di sistema portuale, a prescindere dal fatto che qualche regione potrebbe decidere di esercitare la moratoria prevista per posticiparne nel tempo l'accorpamento.

Partire dalla riforma per recuperare in competitività, sburocratizzazione e semplificazione. Il cambio di passo da parte di questo Governo, che punta in maniera convinta a una logica di sistema logistico integrato, fa ben sperare aprendo a scenari che la integrano sempre di più con la portualità. Gli investimenti di oltre 200 milioni di euro che sono stati previsti nell'ultima legge di Stabilità, a favore del trasporto delle merci su ferro (ferro bonus) e via mare (mare bonus), danno il senso di come si stia cercando, insieme al costituendo sportello unico doganale, di creare una filiera delle merci che parta dal mare e che prosegua attraverso i porti fino agli interporti, da dove sarà necessario sfruttare i corridoi trans-europei per raggiungere anche i mercati del Nord Europa.

La riforma portuale della legge 84/94, però, non sarà mai organica se non si proverà a riformare anche la parte relativa al lavoro, valorizzando quanto di buono questo settore è riuscito a produrre anche in tema di tutele

dei lavoratori. La pesante crisi dei porti italiani cosiddetti di transhipment ha messo a dura prova gli scali di Gioia Tauro e Taranto. In quest'ultimo ormai sono due anni che non si movimentano più un container. Si tratta di due situazioni completamente diverse, ma che in comune hanno una crisi occupazionale che vede per Gioia Tauro esuberi per oltre 400 unità, mentre per Taranto l'intero personale diretto del Terminal container, che conta 529 lavoratori. È un'emergenza che ormai dura da oltre cinque anni e che vede in via di esaurimento gli strumenti degli ammortizzatori sociali. Attraverso la diversificazione del lavoro e la riqualificazione delle infrastrutture, si sta provando a mettere in piedi un percorso triennale credibile, dando a entrambe le realtà ancora una prospettiva.

Nello scalo calabrese continua l'attività di Med Center, impresa partecipata al 50% sia dal gruppo Contship che da Msc. I volumi dei traffici di transhipment, che fine a 5 anni fa erano oltre i quattro milioni di teu (unità di misura di un container da 20 piedi), oggi si attestano intorno a poco più di due milioni. La regione è pronta a stanziare 75 milioni di euro per l'acquisto di un bacino di carenaggio galleggiante per la riparazione delle navi che, stante lo studio di fattibilità, dovrebbe assorbire a regime almeno 200 lavoratori. Inoltre è stata già assegnata la gara per il gateway ferroviario alla Sogemar del gruppo Contship, che collegherà Gioia Tauro con la dorsale adriatica e che potrà servire anche la bassa Campania. Infine c'è un progetto che vedrà costituire anche un polo di manutenzione reefer, i container refrigerati. A Taranto invece non c'è più attività, in quanto l'impresa Tct (Terminal container Ta-

ranto), partecipata da Hutchinson ed Evergreen, ha deciso di rinunciare alla concessione mettendo in liquidazione la società. Qui l'autorità portuale sta portando a compimento i lavori infrastrutturali necessari, a partire da quel molo polisettoriale che ha generato la manifestazione di interesse di alcuni gruppi importanti, come quello di Bolloré.

Partendo dalla riqualificazione infrastrutturale di entrambi i porti in crisi, il Governo ha proposto, in accordo con le parti sociali, di istituire un'agenzia per la somministrazione e la riqualificazione dei lavoratori al momento eccedenti, in attesa di realizzare la diversificazione del lavoro. La norma che ci si accinge a scrivere sarà mirata e circoscritta in un arco temporale di tre anni e sarà per i soli porti che hanno avuto un'attività di transhipment pari all'80% dei volumi di traffico movimentati. Sarà una norma che prenderà spunto da quel comma 5 dell'art. 17 della l. 84/94 e che verrà supportata da un ammortizzatore sociale simile a quello utilizzato per le ex compagnie portuali, quale l'indennità di mancato avviamento (Ima).

Il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio Claudio De Vincenti e tutti i Ministeri interessati al provvedimento si sono resi disponibili affinché entro fine anno il tutto sia realizzato. Per i lavoratori di Gioia Tauro il passaggio sarà dalla cassa straordinaria, già richiesta dall'azienda, alla costituenda agenzia, mentre per Taranto il percorso sarà diverso non essendoci a oggi la disponibilità della società uscente (Tct), a richiedere la cigs, per cui dal 12 settembre i lavoratori di Taranto saranno in mobilità fino al passaggio sempre nella agenzia.

Trasporto marittimo

Il nostro lavoro per i dipendenti di Go in Sardinia, Laziomar, Gnv

*Tre vertenze importanti e come le ha affrontate la Fit.
Ne parla il Coordinatore nazionale Giovanni Olivieri*

Potrebbe sembrare noioso o ripetitivo ma anche in queste due righe vorrei fare un passaggio sul cabotaggio o, perlomeno, fare un aggiornamento su alcune vertenze concluse in questi giorni.

La vicenda Go in Sardinia

L'ultima chiusa, cronologicamente parlando, è quella relativa ai marittimi imbarcati sulla "El Venizelos" di bandiera Greca, armata della Anek Line e noleggiata dal consorzio di albergatori sardi Go in Sardinia.

Questo consorzio, nato nel 2013 per combattere il "cartello" dei prezzi applicato da tutti gli armatori con navi per la Sardegna, è miseramente fallito nell'aprile 2015 dopo aver lasciato a terra migliaia di passeggeri e tutti i marittimi italiani da pagare.

Quando Go in Sardinia decise di entrare nel campo dell'armamento si guardò bene dall' impiegare la bandiera italiana, in quanto questa avrebbe imposto nazionalità e contratto per i lavoratori marittimi impiegati. Il consorzio quindi ripiegò sul noleggio a scafo armato di un traghetto battente bandiera comunitaria. Quindi per i collegamenti tra Livorno e Olbia mise in linea delle navi - prima la Sophocles V e in seguito la El Venizelos, entrambe di bandiera Greca.

Il sindacato cercò di imporre, come accade in tanti altri paesi europei e non, una quota di personale italiano. Dopo una

dura trattativa si ottenne l'imbarco di un discreto numero di marittimi di camera e cucina di nazionalità italiana con il trattamento previsto dalla legge 135/77.

Purtroppo però i problemi arrivarono quasi subito, in quanto ogni mese per ottenere il pagamento dei marittimi italiani iniziava uno scaricabarile tra armatore, consorzio e agenzia di manning, (agenzia che recluta e amministra personale marittimo).



Un primo intervento a favore dell'equipaggio fu fatto con la nave ancora in linea da parte dell'Ispettore dell'Itf (la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, a cui la Fit aderisce) di stanza a Livorno, giacché la nave era anche di sua competenza proprio perché, come si è detto, batteva bandiera non italiana. In prima battuta si ottenne il pagamento da parte dell'armatore greco delle spese di rimpatrio e la garanzia del pagamento dell'ultima mensilità da parte dell'agenzia di manning. Sfortunatamente, in seguito, la situazione precipitò quando l'armatore, che a suo dire non era stato pagato dal

consorzio, richiamò la nave in Grecia lasciando migliaia di passeggeri sulle banchine e sbarcando i marittimi senza preavviso.

Dopo lunghe e, purtroppo, infruttuose trattative con i vari soggetti coinvolti e il successivo fallimento di Go in Sardinia, per salvaguardare gli interessi di un gruppo di marittimi siamo stati investiti della faccenda. Su consiglio dell'Avvocato Matteo Pollastrini del Foro di Livorno, noto

esperto del nostro settore e che da sempre collabora con la Fit, pur essendo esterno alla Federazione, abbiamo cercato di indicare ai marittimi che ci contattavano la via più opportuna per ottenere almeno quanto dovuto fino a quel momento.

Gran parte dell'equipaggio, ha quindi deciso di ricorrere contro la società per ottenere l'indennità di preavviso e, attraverso il nostro coordinamento, ha intrapreso le vie legali dando mandato al nostro Avvocato. Solo dopo una fase stragiudiziale, che non ha dato buoni esiti, e dopo un lungo lavoro di raccolta di documenti utili per la presentazione del ricorso, che ha comportato la ricerca dei marittimi che nel frattempo si erano dispersi ai quattro venti imbarcando su nuove navi, è iniziata la vera e propria fase giudiziale. Solo nel giugno 2016, alla vigilia dell'udienza, l'Avvocato ci ha informato di essere stato contattato dal legale dell'ar-

matore con una proposta di transazione.

A questo punto abbiamo seguito con trepidazione le fasi della conciliazione, che vedeva da una parte una ventina di marittimi che null'altro avevano da perdere che una scommessa contro un sistema complesso e privo di garanzie e dall'altra un guazzabuglio di società straniere e italiane, e agenzie di manning che si erano fatte attori di questa complicatissima vicenda.

Nonostante qualche preciso tentativo di spostare la causa in Grecia, stante la paventata illegittimità processuale dei convenuti, e un tentativo di chiamare in causa direttamente la Go in Sardinia, società ormai fallita, alla fine giustizia è stata fatta.

Per principio, per chiarire e affermare che la professionalità dei lavoratori italiani non può essere mercificata o aggredita da sistemi privi di garanzie e regole, il Tribunale di Genova ha siglato una transazione difficile ma dovuta. Anche se con una somma non importante ma ragionevole, grazie alla nostra collaborazione, tutti i lavoratori sono stati ripagati della loro indennità di preavviso. Un preavviso che non è stato dato, a seguito delle numerose scelte imprenditoriali sbagliate, affrettate e sicuramente molto poco ponderate.

Laziomar

Altra buona notizia viene dal fronte delle società regionali, in quanto il 12 luglio è stato firmato il primo contratto integrativo aziendale della Laziomar, ultima compagnia di trasporto marittimo regionale creata da una costola della Caremar, che gestiva i collegamenti con le isole pontine, quando le società di navigazione regionali furono date alle regioni di competenza con l'obbligo di privatizzarle.

Non è stata una passeggiata e spesso si è arrivati vicinissimi alla rottura anche per una visione non sempre univoca dei sindacati confederali. Con l'entrata a regime di questo contratto i lavoratori della Laziomar supereranno quella



fase di incertezza che si era venuta a creare dopo la firma del nuovo contratto nazionale di lavoro Fedarlinea e dopo la privatizzazione dell'azienda. Incertezza alimentata anche da una certa ambiguità dell'Associazione datoriale Fedarlinea, che più volte si è contraddetta al tavolo della trattativa.

Purtroppo, anche in questo caso, nonostante il contributo statale per la continuità territoriale sia di svariati milioni di euro l'anno, la nuova proprietà sta dimostrando di avere le idee non molto chiare anche nel gestire le attività ordinarie dell'azienda, denunciando presunti costi elevati del personale e optando per soluzioni molto particolari, come ad esempio il noleggio a scafo armato di mezzi di proprietà dei nuovi "padroni", senza curarsi di lasciare a casa i dipendenti Laziomar, con i problemi che si possono immaginare.

Grandi Navi Veloci

Nel panorama estivo del cabotaggio insulare italiano quest'anno abbiamo una new entry: il traghetto da quasi duemila metri lineari di carico Stena Nordica, che batte bandiera inglese - quindi fra poco bandiera extracomunitaria - e sul quale sono imbarcati circa sette marittimi italiani. La

nave è gestita commercialmente dalla Grandi Navi Veloci e la parte equipaggi dalla agenzia di manning Esa di Genova, due grossi calibri dello shipping nazionale che non dovrebbero riservarci spiacevoli sorprese a fine stagione.

Gnv, dopo anni di crisi, il 29 giugno ha firmato in Confitarma a Roma il rinnovo del contratto integrativo aziendale (Cia). Quello vecchio, a seguito della crisi che ha investito lo shipping negli anni passati, aveva visto il "congelamento" di una lunga serie di voci che, se avevano creato non pochi mal di pancia al personale, avevano tuttavia aiutato l'azienda a superare un periodo particolarmente critico. Anche in questo caso la trattativa è stata lunga e tribolata, ma egregiamente condotta dalle Segreterie regionali di Filt, Fit e Uiltrasporti.

Tra i punti di forza del nuovo Cia figura il pagamento da parte dell'azienda dei corsi previsti dagli emendamenti di Manila alla Stcw (Convenzione internazionale sugli standard di addestramento, abilitazione e tenuta della guardia per i marittimi) per il rinnovo delle certificazioni, il riconoscimento ai primi ufficiali della copertura sanitaria Fanimar e, da ultimo, ma non per importanza, il passaggio in Turno Particolare del personale in Turno Particolare di Riserva consentendo la stabilizzazione di almeno 160 lavoratori marittimi.

L'azienda negli anni scorsi, per superare la crisi, ha percorso altre rotte spostando la maggior parte delle sue linee dalla Sardegna al Nord Africa. Ormai il suo core business si è spostato nei collegamenti internazionali, tanto che il 45 % del suo fatturato deriva dalle linee per il Marocco.

Si spera che, visto l'entrata in linea della sopracitata Stena Nordica e dell'entrata a pieno titolo nella flotta Gnv della nave Rhapsody recentemente passata in bandiera italiana, l'occupazione cresca ulteriormente.



L'Agenzia delle Entrate disciplina la detassazione dei premi di risultato e del welfare contrattuale

La legge di Stabilità 2016 ha reintrodotta le agevolazioni fiscali per i premi di risultato e le somme derivanti dalla partecipazione agli utili, riproponendo l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionale e comunale già fissata al 10 per cento. Rispetto alla precedente normativa, il decreto del Ministero del Lavoro del 25 marzo 2016 ha fissato criteri e parametri più stringenti per la misurabilità e la verificabilità degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

Il limite delle somme agevolabili sui premi è rimasto di 2mila euro lordi, diminuiti, però, dei contributi previdenziali, che può essere elevato a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con l'esclusione dei gruppi di lavoro o i comitati di semplice consultazione, addestramento o formazione. Ciò significa che, se venisse erogato un premio di 2mila euro occorrerebbe togliere il 9,19%, che corrisponde all'aliquota di contribuzione che il lavoratore deve versare per la pensione, ovvero 183,8 euro, e, pagando poi il 10% di tasse sulla rimanenza di 1.816,2 euro, che corrispondono a 181,62 euro; il netto in busta sarà: 1.634,19 euro. Tale opportunità è data ai dipendenti del settore privato che, nell'anno di imposta precedente a quello a cui si riferisce il premio, hanno guadagnato meno di 50mila euro lordi, salvo esplicita rinuncia scritta da parte dell'interessato. Il lavoratore può, comunque, scegliere di optare per la tassazione ordinaria se ritenuta più favorevole.

Con la circolare 28/E del giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate definisce molti aspetti applicativi del decreto ministeriale, soffermandosi anche sulle nuove disposizioni in materia di benefit, rilevanti per la definizione dei piani di welfare aziendale, che in fondo costituiscono la novità principale del decreto stesso.

Vediamo quali sono i punti salienti dell'interpretazione dell'Agenzia. Nella circolare viene confermato che i premi variabili assoggettati all'imposta sostitutiva rilevano alla fine della determinazione dell'Isee, ma non concorrono alla formazione del reddito e, quindi, non incidono né sulle detrazioni per carichi di famiglia o sulle detrazioni per lavoro dipendente né sulla soglia massima dei 26mila euro di reddito complessivo ai fini dell'erogazione del bonus fiscale, i famosi 80 euro. Per ottenere il beneficio fiscale è necessario che ci sia un accordo sottoscritto dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle rappresentanze sindacali unitarie.

Altro paletto alla contrattazione è dato dal fatto che, nell'arco del periodo individuato dai contratti aziendali o territoriali, sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività previsti. Per la determinazione dei premi di risultato va computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità, in modo che, se alcuni degli indicatori stabiliti dai contratti collettivi fossero eventualmente riferiti alla presenza, non vengano penalizzate le assenze per maternità.

Gli accordi sindacali devono anche prevedere le modalità di esercizio della scelta del dipendente: se ricevere il premio solo in denaro oppure ottenerlo sotto forma di servizi riferiti al cosiddetto welfare aziendale. Con questa espressione si intendono prestazioni, opere e servizi corrisposti al dipendente in natura o in forma di rimborso per spese aventi finalità di rilevanza sociale. Tali benefit sono esclusi dal reddito di lavoro dipendente. Per questo, l'eventuale scelta del lavoratore di convertire i premi di risultato agevolati nei benefit ricompresi nel welfare aziendale consente di detassare completamente il valore dei benefit, che non sarà, quindi, soggetto neppure all'imposta sostitutiva del 10 per cento. Tra le opzioni di benefit sono ricompresi i servizi, le somme e le prestazioni erogati dal datore di lavoro ai dipendenti per la fruizione, da parte dei loro familiari, di servizi come l'educazione, l'istruzione, anche in età prescolare, nonché la frequentazione di ludoteche, di centri estivi e invernali o il beneficio corrisposto tramite borse di studio. A questi vanno poi aggiunti ulteriori benefit, erogati sempre dal datore di lavoro, per fruire dei servizi di assistenza destinati a familiari anziani o comunque non autosufficienti. Tali prestazioni non concorrono quindi a determinare il reddito del lavoratore, a condizione che si tratti di benefit offerti alla generalità dei dipendenti o a determinate categorie.

È previsto anche che i benefit possano essere erogati dal datore di lavoro tramite dei voucher, ovvero documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico

in cui sia indicato il loro valore nominale. Attenzione che i documenti di legittimazione possono essere usati solo dal titolare e non possono essere monetizzati o ceduti a terzi. Ci deve essere un'esatta corrispondenza fra il valore indicato nel voucher e quello della prestazione offerta e non possono essere utilizzati a parziale copertura del costo della prestazione, così come non possono essere riferiti contemporaneamente a più prestazioni di opere e servizi.

Tra i benefit per i quali è prevista la deducibilità fiscale ci sono anche i contributi versati ai Fondi pensione. La circolare conferma la possibilità che i premi di risultato possano essere destinati alla previdenza complementare, ma non chiarisce del tutto le implicazioni fiscali. Secondo l'Agenzia, se le stesse somme fossero corrisposte al lavoratore e da questo versate al fondo di previdenza, costituirebbero oneri deducibili e, come tali, non concorrerebbero alla formazione del suo reddito imponibile. Di conseguenza, sempre secondo

l'Agenzia, nel caso di un premio di risultato pari a 4mila euro, convertito in contributi alla previdenza complementare, 2mila euro sarebbero detassati e 2mila sarebbero dedotti dal reddito complessivo. L'Agenzia, però, non chiarisce cosa avvenga qualora il premio, sommato ai contributi ordinariamente versati dal lavoratore e dall'azienda nell'anno, ecceda i 5.164,57 euro. A oggi non è del tutto chiaro se con questa norma venga introdotto un bonus di deducibilità aggiuntivo di 2mila (o 2.500) euro, o se comunque rimanga fermo il predetto limite di 5.164,57 euro, per cui una parte del premio rischierebbe di essere assoggettato a tassazione.

Citiamo questo esempio per portare ulteriori elementi di conoscenza a tutti i lavoratori che saranno chiamati a scegliere sotto quale forma ottenere i premi di risultato.

Infatti, chi guadagna fino a 50mila euro lordi annui ha la possibilità di scegliere se ottenere il premio variabile di risultato in forma di denaro (con assoggettamento all'imposta sostitutiva del 10% e a contribuzione previdenziale), oppure in forma di prestazioni di welfare (esente dall'Irpef e dai contributi previdenziali) - facoltà prima preclusa.

È bene sottolineare, ai fini di una scelta ponderata, che i benefit e le prestazioni di welfare aziendale ottenuti in tutto o in parte in sostituzione dei premi di risultato non concorrono alla formazione del reddito complessivo; ciò significa che non si

paga nemmeno il 10 per cento di Irpef, ma di converso non si hanno benefici dal punto di vista pensionistico considerato che non sono soggetti all'applicazione dei contributi previdenziali obbligatori, salvo il caso di eventuali contributi di solidarietà, quando espressamente previsti.

È più facile la scelta per coloro che hanno un reddito superiore a 50mila euro in quanto, non avendo diritto a beneficiare del regime agevolato sui premi di risultato variabili o sulle somme percepite a titolo di utile d'impresa, non potranno sostituire queste somme con le prestazioni di welfare aziendale detassabili.

Attenzione che le prestazioni di welfare aziendale non legate ai premi di produzione, ma destinate alla generalità dei lavoratori, non sono soggette a tassazione

né a contribuzione previdenziale nemmeno per chi guadagna più di 50mila euro lordi annui. In fase di contrattazione sarà necessario che siano ben definiti quali benefit derivano da premi di produttività rispetto a quelli destinati alla generalità dei lavoratori.

Comunque, nel caso di errori nell'imputazione della tassazione dei servizi di welfare, in quanto frutto di premio di risultato o in quanto erogati alla generalità dei lavoratori, ovvero il venir meno dei presupposti richiesti, in sede di dichiarazione dei redditi il lavoratore dovrà farli rientrare nel reddito complessivo, ai fini del pagamento delle imposte dovute.

Ovviamente, il lavoratore potrà sempre utilizzare la dichiarazione dei redditi per richiedere l'applicazione del regime fiscale che ritiene più conveniente, sempreché sussistano le condizioni. Per consentire l'applicazione del regime di favore è necessario che i contratti, gli accordi, siano depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro

entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione; mentre nel caso di contratti già depositati prima dell'adozione del decreto, il datore di lavoro non è tenuto a ri-depositare il contratto applicato, ma solo a indicare i riferimenti dell'avvenuto deposito.

Gli accordi già in essere alla data di pubblicazione del decreto potranno essere integrati al fine di: attribuirgli il potere di scelta per sostituire del tutto o in parte il premio con le prestazioni di welfare aziendale, al fine di poter usufruire dell'esenzione di imposta sui benefit; prevedere la distribuzione di utili d'impresa al dipendente riferiti a quelli erogati successivamente all'avvenuta integrazione, in tal caso le somme percepite potranno essere assoggettate a imposta sostitutiva e non ordinaria.



Il disegno di legge sullo smart working

Una modalità di organizzazione del lavoro sempre più usata. Ne parla la Coordinatrice nazionale Francesca Di Felice

Lo smart working, o lavoro agile che dir si voglia, rappresenta una nuova visione del modello aziendale, un modo innovativo di vederne l'organizzazione, che mira a raggiungere tre obiettivi: conciliare, innovare e competere. Obiettivi che, se da un lato potrebbero sembrare tra loro contrastanti, in realtà rappresentano la chiave grazie a cui le esigenze individuali del singolo lavoratore si conformano, in maniera complementare, con quelle aziendali.

Ma di cosa si tratta in concreto? La nozione di smart working comprende molti e diversi elementi coniugabili tra loro. Uno di questi è sicuramente la flessibilità nello svolgimento della prestazione lavorativa per quel che può riguardare l'orario oppure il luogo in cui questa si svolge. A questo aspetto si aggiungono e sono ricompresi, in una definizione più ampia del lavoro agile, le tipologie di welfare aziendale per agevolare i lavoratori genitori o chiamati a rispondere a esigenze legate all'assistenza di familiari e cioè per migliorare la conciliazione vita-lavoro.

Tale approccio organizzativo avrebbe importanti riflessi positivi in termini di produttività aziendale. Infatti è scientificamente provato che per il lavoratore la possibilità di beneficiare di un maggiore controllo nel temperare il rapporto lavoro-famiglia e i tempi lavorativi con quelli quotidiani, determina un aumento della propria soddisfazione e motivazione lavorativa, con ritorni positivi per quel che riguarda la produttività e il contenimento dei livelli di assenteismo.

Ma come ottenere questo scopo? La rispo-

sta è nella realizzazione di un modello organizzativo che trova il suo fondamento in una forma di lavoro da remoto in alternanza svolto con una prevalenza del lavoro prestato presso le sedi aziendali. In sintesi, il lavoro agile è definito come una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità: esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva; riconoscimento della possibilità di usare strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa; assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali; riconoscimento in capo al datore di lavoro delle responsabilità relative alla sicurezza e al buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

In un contesto produttivo in continua trasformazione, in cui le prestazioni lavorative sono sempre meno strutturate secondo canoni gerarchici e di rigidità e sono finalizzate al raggiungimento di obiettivi e risultati che non prescindono dalla valorizzazione delle competenze dei singoli e dei gruppi, si è chiamati a ripensare il lavoro e la sua organizzazione, il cui nuovo modello deve svilupparsi attraverso una nuova visione da parte dei lavoratori, che devono essere in grado di rivedere il proprio ruolo secondo un'impostazione di maggiore flessibilità lavorativa e disponibilità a instaurare maggiori sinergie con il management.

Lo svolgimento del lavoro deve essere "agile" e tecnologicamente avanzato con la possibilità di accedere ai dati aziendali da remoto, prevedendo così forme di lavoro più efficienti e notevolmente personalizzate.

Il Consiglio dei Ministri il 28 gennaio 2016 ha presentato il disegno di legge recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato". La proposta, contenuta nella seconda parte del disegno di legge, mira a promuovere lo smart working quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. Si tratta di un intervento che si ispira in larga misura al precedente disegno di legge n. 2014 del 2014 che si faceva strada nel panorama della legislazione relativa alla conciliazione vita-lavoro, più agevole grazie alle nuove tecnologie disponibili, e rivolta ad affrontare, con un approccio derogatorio, alcuni vincoli di natura giuridica alla diffusione di questa organizzazione del lavoro.

In un quadro normativo ancora non definito e in attesa dell'attuazione di una legge organica e sistematica che disciplini tale istituto, a oggi la conciliazione dei tempi di vita e lavoro è affidata alla normativa dei congedi genitoriali tramite l'applicazione delle norme contenute nel testo unico sulla maternità/paternità del decreto legislativo 151/2001. Per quanto riguarda la flessibilità oraria, questa è spesso identificata con il solo part-time oppure con la banca ore in alcuni settori.



L'accordo quadro del 16 luglio 2002 contiene le disposizioni comunitarie sul lavoro innovativo e agile, non prevedendo l'adozione di una direttiva sul tema, ma riconoscendo la competenza per la regolamentazione dello stesso alla contrattazione collettiva di ogni Stato membro. In Italia, la contrattazione collettiva, in particolare aziendale, ha assunto un ruolo fondamentale nella sperimentazione di nuove modalità lavorative, soprattutto rispetto al telelavoro su cui le parti sociali hanno individuato un perimetro d'intervento con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2004. In tale ambito il telelavoro viene inteso come una particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e non come una tipologia contrattuale. Per lavorare al di fuori dei locali e dell'organizzazione standard dell'impresa, ci si avvale delle tecnologie dell'informazione per rendere la prestazione lavorativa slegata da vincoli ambientali o temporali.

Il telelavoro può considerarsi il precursore del lavoro agile ma, mentre questo prevede postazioni remote fisse dalle quali svolgere la prestazione lavorativa, lo smart working ne rappresenta una evoluzione, comprendendo forme di telelavoro più flessibili e snelle. Quindi i tratti distintivi del lavoro agile rispetto al telelavoro sono riconducibili al carattere non necessariamente regolare/continuativo e alla mancanza di collegamento a un luogo fisso di lavoro.

Finora la nostra normativa non aveva regolamentato lo smart working e il telela-

voro è regolamentato per legge solo nelle pubbliche amministrazioni, ma da qualche anno sia l'uno sia l'altro si sono diffusi nel settore privato in diverse grandi aziende sulla base di accordi collettivi, a cui in parte si rifà il disegno di legge in esame.

I punti salienti del disegno di legge sono quattro. Innanzi tutto lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, che può essere a tempo determinato o indeterminato, deve essere disciplinato da un accordo scritto tra le parti, nel quale sono definite le modalità di esecuzione della prestazione resa fuori dai locali aziendali, anche con riferimento agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo deve individuare le fasce orarie di rispetto dei tempi di riposo del lavoratore.

In secondo luogo il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile ha diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti degli altri lavoratori subordinati che svolgono la prestazione lavorativa esclusivamente all'interno dell'azienda, a parità di mansioni svolte.

Punto terzo, il datore di lavoro ha diritto di controllare la prestazione resa dal lavoratore in modalità di lavoro agile nei limiti espressamente indicati dall'accordo individuale e nel rispetto della disciplina di legge in materia di controlli a distanza del lavoratore e deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore che svolge la pro-

pria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza le apparecchiature eventualmente messe a disposizione dall'azienda e a non divulgare le informazioni aziendali ottenute tramite esse.

Infine, sul profilo della sicurezza, il datore di lavoro deve garantire la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali e in ambiente scelto dal lavoratore stesso, sono tutelati, se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa. Così come quelli verificatisi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali.

Il disegno di legge affida poi ai contratti collettivi, di qualsiasi livello, la possibilità di regolamentare, allo scopo di agevolare i lavoratori e le imprese che intendono svolgere prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile e, allo stesso tempo, a tale proposito riconosce alle quote di retribuzione pagate come controprestazione dell'attività in modalità di smart working, ivi comprese le quote di retribuzione oraria, gli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti dalla vigente normativa in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro.

Giovani

Garanzia giovani e super bonus occupazione

*Francesca Di Felice, Coordinatrice nazionale,
illustra le opportunità per chi cerca lavoro*

Garanzia giovani è il programma europeo per agevolare e avvicinare al mondo del lavoro i giovani tra i 15 e i 29 anni che non studiano e non lavorano - i cosiddetti Neet, Not in Education Employment or Training - offrendo loro opportunità di orientamento, formazione e inserimento al lavoro.

Il piano di attuazione di garanzia giovani ha avuto inizio il 1 maggio 2014 e prevede un percorso articolato in diverse fasi che vanno dall'accoglienza fino all'accompagnamento al lavoro, passando attraverso orientamento e formazione. Inoltre, sono previste specifiche indicazioni relative all'apprendistato, ai tirocini e a bonus occupazionali per le imprese.

In riferimento a questo ultimo aspetto, in seguito alla previsione di un primo Bonus Occupazionale, che consisteva nella diminuzione dei costi aziendali a favore delle imprese in caso di assunzione di giovani aderenti al programma, il Ministero del Lavoro, con il decreto direttoriale del 3 febbraio 2016 n. 16 ha introdotto il Super Bonus Occupazione.

Il Super Bonus ha lo scopo di incentivare le aziende alla trasformazione dei tirocini, attivati nell'ambito del programma Garanzia Giovani, in contratti di lavoro stabili a tempo indeterminato. Sono previste cioè diminuzioni del costo del lavoro per specifiche tipologie contrattuali, in modo da supportare economicamente l'ingresso e la stabilizzazione nel mercato del lavoro.

Con la circolare n.89 del 24 maggio 2016, l'Inps ha finalmente dettato le indicazioni

relative al Super Bonus Occupazione che si concretizza in un'integrazione alla precedente misura del Bonus Occupazionale. Potranno beneficiare del Super Bonus tutte le aziende che, sul territorio nazionale, a esclusione della provincia di Bolzano, assumeranno giovani Neet che svolgono un tirocinio extracurricolare finanziato nell'ambito del programma Garanzia Giovani, nonché per tirocini effettuati presso un altro datore di lavoro, a prescindere dal fatto che il tirocinio sia in corso o si sia già concluso. Nello specifico, l'agevolazione spetta alle aziende che hanno assunto, dal 1 marzo al 31 dicembre 2016, i giovani lavoratori che abbiano avviato e/o concluso un tirocinio extracurricolare entro il 31 gennaio 2016, con un contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante. L'agevolazione viene riconosciuta anche per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro.

Il Super Bonus Occupazione viene riconosciuto anche in caso di instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo parziale, con un orario di lavoro pari o superiore al 60% dell'orario normale, può essere erogato una sola volta per le assunzioni relative allo stesso giovane per la cui assunzione si sia già fruito del bonus ordinario.

L'importo dell'incentivo assegnato alle aziende per ogni assunzione sarà riconosciuto in base alla classe di profilazione, che è attribuita per ogni giovane all'atto dell'iscrizione al programma Garanzia Gio-

vani e che tiene conto delle differenze territoriali: attraverso di essa viene indicato il livello di difficoltà affrontato dal giovane nella ricerca di una occupazione.

A livello generale, in caso di rapporto a tempo indeterminato, sono state individuate quattro classi di profilazione a cui corrisponderanno i seguenti importi: classe di profilazione bassa: 3mila euro; media: 6mila euro; alta: 9mila euro; molto alta: 12mila euro. Per i contratti a tempo parziale gli importi sono proporzionalmente ridotti e si ottengono moltiplicando l'importo pieno per la percentuale che indica l'orario parziale rispetto all'orario normale.

Il Super Bonus Occupazione viene assegnato dall'Inps secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande fino a concorrenza dell'ammontare di 50 milioni di euro stanziati dal Governo per il finanziamento dell'incentivo stesso.

Inoltre l'Inps chiarisce che l'incentivo è cumulabile al 100% con gli altri aiuti all'assunzione di natura economica o contributiva non selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori, vale a dire con gli sgravi contributivi previsti nell'ambito del Jobs Act.

Il Super Bonus è invece cumulabile al 50% con l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego, di giovani genitori, di beneficiari del trattamento Naspi e per l'incentivo previsto per l'assunzione di apprendisti.

Francesca Di Felice

In arrivo la mappa europea della contrattazione

In rappresentanza della Fit ho partecipato lo scorso 1 luglio a un interessantissimo seminario internazionale organizzato al Ruskin College, a Oxford, nel Regno Unito.

Il tema del seminario riguardava la difesa e lo sviluppo degli accordi collettivi nel settore trasporti e telecomunicazioni. La Confederazione europea sindacale ha commissionato all'università di Amsterdam uno studio sulle relazioni industriali e lo scambio di informazioni per migliorare le pratiche contrattuali a livello europeo. Questo progetto, chiamato Wibar (Wage Indicator Support for BARGaining) prende in esame cinque settori industriali - meccanica ed elettronica; vendita al dettaglio; finanza e call center; informazione e comunicazione e infine trasporti e telecomunicazione - di 23 paesi europei. Ha come obiettivo ambizioso di mappare i vari tipi di contratti collettivi di questi settori nei vari Stati e di studiare come poter arrivare ad avere una multi-contrattazione transnazionale europea.

Questo progetto ha diversi partner, tra cui una interessante fondazione olandese indipendente e no-profit che si chiama WageIndicator. Essa nacque nel 1999 con l'intenzione di sviluppare un controllo salariale (Salary Check) e i risultati furono pubblicati solo in Olanda, ora invece sono arrivati a 94 paesi. I dati diffusi sono raccolti grazie all'aiuto di sindacati e imprese e riguardano i salari minimi, i salari per singola occupazione, i contratti d'impiego, le materie relative alla legge sul la-

voro, i contenuti di accordi collettivi, le scelte occupazionali e via elencando. Sul web sono pubblicati paese per paese e in tutte le lingue dell'Unione europea. Il database è consultabile a questo link: <http://www.wageindicator.org/main/salary/wage-in-context>.

Questa fondazione ha cominciato a pubblicare qualche anno fa anche gli accordi collettivi su domanda dei negozianti. Ciò facilita la diffusione degli esiti degli sforzi negoziali e compara i contenuti dei differenti contratti. Fino a quest'anno sono stati pubblicati oltre 500 contratti, codificati con più di 200 caratteristiche e nel loro testo integrale. Il link a cui reperirli è: <http://www.wageindicator.org/main/labour-laws/collective-bargaining-agreements>.

Anche il Ruskin College di Oxford è tra i partner di questo progetto e ha organizzato il seminario con la partecipazione di

diversi sindacalisti europei provenienti dal settore dei trasporti e delle telecomunicazioni, per poter discutere specifici casi di contrattazione nazionale e condividerne l'esperienza. I colleghi portoghesi hanno illustrato la loro nel settore del trasporto pubblico; i britannici del Nautilus nel settore marittimo; gli olandesi di Fnv le loro continue lotte per la sezione containers nel porto di Rotterdam; gli sloveni per i neocostituiti movimenti sindacali; è stato trattato anche il caso irlandese e il loro modello volontaristico e infine il caso inglese sulle poste.

Tutte esperienze interessanti che hanno avuto l'attenzione attiva della platea sindacale e che hanno acceso il dibattito sulle diversità di opinioni. In sintesi il comune denominatore è stato che il mondo del lavoro è cambiato con l'aggressione continua delle aziende, spesso in feroce concorrenza tra di loro, per continuare a fare profitti, ed è emerso che solo la

contrattazione collettiva o la possibile multi-contrattazione potrebbero limitare i danni derivanti dal dumping sociale e difendere i diritti e i salari dei lavoratori.

Per fine anno i risultati di questo progetto saranno resi noti e siamo molto curiosi di conoscere le diversità culturali dei vari paesi sulla contrattazione collettiva per poter metterle a fattore comune.



Autotrasporto merci - logistica

Le priorità della Commissione europea e le nostre

*Bruxelles dovrebbe ascoltare maggiormente i lavoratori.
Il Coordinatore nazionale Maurizio Diamante spiega perché*

A circa tre mesi dagli attentati di Bruxelles siamo tornati nella capitale belga per il dialogo sociale. Va subito rimarcato come le terribili esplosioni dello scorso 22 marzo siano un ricordo indelebile nelle menti e nei cuori di tutti noi, assidui frequentatori di quei luoghi. Il National Airport e la metropolitana che ferma a Schumann passando per Maelbeek, la stazione sotterranea dove è avvenuta la terza esplosione di quel giorno maledetto, fanno infatti parte dell'itinerario che ci porta nei luoghi che ospitano le nostre riunioni: tutti noi conosciamo quella strada. Oggi di quel terribile giorno, per fortuna, non si vede più nulla o, per lo meno, tutto è stato ricostruito ed è tornato a funzionare; si dice che non bisogna avere paura ed effettivamente è ciò che si può fare per non arrendersi dinanzi alla barbarie cui assistiamo quotidianamente.

Quello del 15 giugno è stato un dialogo sociale particolare perché si è svolto all'insegna di presentazioni aventi come tema principale la guida automatizzata. Per una volta non si è discusso di dumping sociale, di cabotaggio illegale o di letter box companies. Tali argomenti sono stati rinviati a settembre, quando si inizierà a discutere anche del Codice sociale che Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, a cui la Fit-Cisl aderisce, e Iru, l'associazione datoriale europea dell'auto-

trasporto merci, si sono dati come obiettivo principale da raggiungere nel modo e nei tempi più rapidi possibili.

La Commissione europea ha poi chiarito che il cosiddetto "pacchetto strada", che sarà denominato "iniziativa Strada", verrà anch'esso presentato a settembre 2016, all'indomani della conclusione delle audizioni in corso con tutti gli attori interessati.

Pertanto l'ordine del giorno della riunione del 15 giugno metteva come primo punto una presentazione da parte dell'Etsct, European Transport Safety Council, istituto che si occupa di sicurezza nei trasporti a livello europeo, sull'automatizzazione di guida e più precisamente sulla sicurezza come priorità.

Come tutte le grandi innovazioni, tramutatesi poi in regolamenti europei, l'idea è buona e dallo scopo onorevole. La speranza è che un simile intento non si tramuti nella solita chimera mai rispettata. Si ricordi a tal proposito il cabotaggio, volto a limitare al massimo i viaggi di ritorno a vuoto, il distacco transnazionale, che pone al centro la libertà di movimento delle merci e delle persone, o il trasporto combinato, che con le attuali regole non rientra nella normativa del cabotaggio e consente di aggirare la legalità. Oggi stiamo assistendo a tutte le peggiori storture dei regolamenti europei in questione.

Il cabotaggio e il distacco transnazionale sono diventati sinonimi per eccellenza di dumping sociale e di concorrenza sleale tra aziende, di autisti che vivono mesi nei grandi paesi della vecchia Europa, in barba a tutte le regole del diritto del lavoro e sociali. Basti sottolineare, nel caso ce ne fosse bisogno, che il loro alloggio è il camion, con tutto quello che vuole dire in termini di igiene personale, di vitto e di sanità.

Infine il trasporto combinato: tutti i grandi player sia in Italia che in Europa stanno cambiando il modo di lavorare con un maggior utilizzo del treno e meno viaggi lunghi su gomma. Uno degli obiettivi del "Libro bianco dei trasporti" del 2011 era quello di incrementare entro il 2030, come primo step, la percentuale di trasporto su ferro. Sebbene in modo ancora poco incisivo, anche in Italia qualcosa inizia a muoversi a livello di incentivi al ferro e al mare, con gli oramai famosi ferro bonus e mare bonus, che dovrebbero invogliare le aziende di trasporto nazionali a utilizzare maggiormente navi e treni.

Non si può di certo negare come il limite del raggio a 150 km, previsti dalla normativa sul trasporto combinato, per i viaggi su gomma ci stia preoccupando molto sia come sindacato europeo sia come Fit. Basti pensare che con i porti di Genova,

Trieste, La Spezia, Livorno e Ravenna e gli interporti di Novara, Verona e Bologna - giusto per citare quelli dove viene movimentato il maggior tonnello di merce - con il limite attuale di raggio/km è coperta la nostra Penisola praticamente fino a tutto il centro. In questo modo, se il trasporto combinato non viene fatto rientrare, come stiamo reclamando come Etf, all'interno del regolamento europeo sul cabotaggio, si rischia di incentivare quella prassi più illegale che sta distruggendo l'autotrasporto nazionale.

Ecco perché viene difficile individuare del buono nella presentazione della guida automatica. Certo, ci viene spiegato che il tutto avverrà per livelli: entro il 2025 il primo livello, nel 2030 un altro, per poi arrivare al 2050 con veicoli senza conducenti in grado di evitare incidenti stradali.

La cosa sorprendente sta però nella velocità che la Commissione europea sta imprimendo a questo progetto. Non si capisce come mai l'utilizzo del tachigrafo intelligente, che permetterebbe di localizzare e/o avere tutti i dati del viaggio in qualsiasi momento ma soprattutto in tempo reale, impieghi circa 20 anni per andare totalmente a regime, mentre per una cosa abbastanza fantascientifica come il veicolo che si guida da solo, nel giro di dieci anni si voglia compiere l'impossibile. Oltretutto si tratta di una materia per la quale non esiste una cornice legale e, soprattutto, non possono essere trascurati gli aspetti sociali né quelli occupazionali. La domanda da porsi riguarda il prossimo

futuro degli autisti. Forse si è trovato un modo per pagare ancora meno i lavoratori dell'est o forse - e questa potrebbe essere la versione più plausibile - si vuole dare nuova linfa alle grandi case costruttrici, magari tedesche.

Al momento, come Etf, la guida automatica non è la priorità, al contrario della direttiva sui distacchi transnazionali, ancora in fase di recepimento nei paesi europei, Italia compresa. La Commissione si è espressa favorevolmente rispetto al fatto che anche il trasporto merci su strada rien-

Questo è stato l'argomento principale della Sezione, riunitasi a sua volta negli uffici dell'Etf il 16 giugno scorso, insieme alla procedura di infrazione che la Commissione europea avrebbe iniziato nei confronti di Francia e Germania, ree di avere introdotto il salario minimo anche per le imprese che effettuano trasporti internazionali nel loro territorio.

La cosa è abbastanza incresciosa perché, anziché sentirsi sponata a varare norme che contrastino la concorrenza sleale, invece di applicare in modo stringente l'at-



tri a pieno titolo nella direttiva, malgrado l'evidente peculiarità del settore. Viene pertanto ribadita, nel caso di distacco/somministrazione fraudolenta accertata, la volontà del sindacato di richiedere l'applicazione del Trattato Roma I, vale a dire l'impiego del diritto del lavoro del paese ospitante a vantaggio del lavoratore distaccato, per quanto riguarda il costo del lavoro. A ciò si aggiunga - e questa è la richiesta del sindacato - la contribuzione previdenziale dello Stato ospitante.

tuale normativa, come del resto stiamo chiedendo da anni come Etf e come Federazioni sindacali tutte, la Commissione trova il tempo di ostacolare quanto autonomamente fanno alcuni degli stati membri.

Aspettiamo sempre che anche l'Italia batta un colpo.

Trasporto aereo

Il “caso Ryanair” all’attenzione delle istituzioni europee

Il 14 giugno, nella sede brussellese di Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui la Fit-Cisl aderisce, scorso si sono riuniti il Cabin Crew Committee e il Pilot Working Group per discutere i numerosi problemi inerenti il personale navigante.

Un punto di particolare importanza inserito all’ordine del giorno è stato la discussione sulla compagnia aerea Ryanair.

Il bilancio della compagnia irlandese parla chiaro: profitti e ricavi così come volume di passeggeri trasportati sono in forte crescita negli ultimi anni, ma gli stipendi per i dipendenti sono ridotti all’osso e le garanzie sono pressoché nulle.

Le condizioni lavorative, già al limite della legalità al momento dell’insediamento della compagnia in Italia, sono oggi diventate palesemente ridicole. Per tutti il contratto è irlandese, interinale, inizialmente di 3 anni e tacitamente rinnovabile, ma da quando l’Ue ha obbligato Ryanair a pagare i contributi previdenziali nel paese di operatività, lo stipendio medio mensile si è abbassato di circa il 12%.

Pertanto, chi è stato reclutato dalla compagnia dopo agosto 2012 in Italia si trova a non avere:

1. copertura per malattia: nessun dipendente è pagato in caso di assenza da lavoro per malattia o infortunio;
2. copertura assicurativa in caso di infortunio;



3. cassa integrazione o unpaid leave pagata;
4. tredicesima mensilità;
5. trattamento di fine rapporto (Tfr);
6. controlli medici annuali;
7. riposo dovuto a fatigue in seguito a turni di lavoro che eccedono le possibilità fisiche di ognuno;
8. elezioni per i rappresentanti sindacali dei dipendenti;
9. pasti a bordo.

Inoltre è bene ricordare che la compagnia non si è mai preoccupata di chiarire ai dipendenti quali fossero i loro obblighi fiscali e tributari, mentre l’art. 165 del testo unico delle imposte sui redditi (Tuir), in materia di credito d’imposta per i redditi prodotti all’estero, vincola tutti gli equipaggi che operano sui vettori irlandesi alla regolare compilazione della dichiarazione dei redditi.

Per quanto riguarda l’aspetto previdenziale, è bene precisare che dal 2012 tutti

gli assistenti di volo versano i propri contributi previdenziali all’Inps e sono iscritti al fondo Volo, ma non ricevono un trattamento pari a quello dei colleghi che lavorano per altre compagnie operanti sul territorio italiano. A oggi ai dipendenti Crewlink, Workforce e Ryanair che versano regolari contributi in Italia sono solo garantite: la pensione, la disoccupazione in caso di licenziamento.

Per quanto sopra esposto Etf ha indirizzato una lettera a diversi paesi membri dell’Unione europea sul caso di un lavoratore Ryanair con la viva speranza che venga fatta chiarezza quanto prima. Di seguito la lettera inviata e i commenti e opinioni delle parti sociali sulle future decisioni preliminari della Éducation Civique Juridique et Sociale (Ecj’s) sul caso C-169/16 Moreno.

Raffaele Meola

*Rappresentante Fit-Cisl
nel Cabin Crew Committee di Etf*

Per il Ministro del Lavoro / Affari sociali di Austria, Danimarca, Francia, Germania, Paesi Bassi e Svezia

Caro Ministro,

domanda di pronuncia pregiudiziale - caso José Moreno Oscar
contro Ryanair

Il 18 marzo 2016, il Tribunale del Lavoro di Mons (Cour du travail di Mons) in Belgio ha consegnato una sentenza sul caso José Moreno Oscar vs Ryanair. Questa sentenza contiene una richiesta di pronuncia pregiudiziale rivolta alla Corte di Giustizia europea per quanto riguarda l'assimilazione della nozione di "luogo abituale di lavoro" a quella di "base di servizio", come definito nell'allegato II del regolamento Cee del Consiglio n. 0922/91.

Vorremmo richiedere la vostra attenzione a questa domanda pregiudizievole, che sarà decisiva per l'applicabilità del diritto del lavoro al Personale Navigante in Europa. A differenza di altre categorie di lavoratori, di cui all'articolo 8 del regolamento Ce n. 593/2008 (Roma I) che offre sufficienti garanzie per l'applicabilità del diritto del lavoro, la situazione degli equipaggi in Europa non è chiara. Diversi giudici nazionali hanno fornito un'interpretazione del regolamento di cui sopra. Ciò significa in pratica che il personale di volo della compagnia aerea A applica le previsioni del diritto del lavoro nazionale del paese in cui lavorano, mentre la compagnia aerea B applica la legge del lavoro del paese della sua sede principale di attività in tutta Europa. Questo può naturalmente provocare minori tutele sociali per alcuni lavoratori e, allo stesso tempo, stimola la concorrenza sleale a discapito dei lavoratori.

Sulla base degli argomenti di cui sopra, vorremmo invitarVi a presentare una notifica alla Corte di Giustizia delle Comunità Europee a nome del suo governo sostenendo l'idea che il "luogo abituale di lavoro" dovrebbe essere assimilato alla "base di servizio". Per vostra informazione, la scadenza per presentare i documenti è fissata per il 24 giugno 2016.

Rimaniamo a vostra disposizione per chiarire qualsiasi questione in sospeso.

A nome degli assistenti di volo e dei piloti europei, desideriamo ringraziarvi in anticipo per l'attenzione che vorrete dedicarci.

Cordiali saluti,

Dialogo sociale trasporto aereo

Commenti e opinioni delle parti sociali sulle future decisioni preliminari della Ecj's sul caso C-169/16 Moreno

Le parti sociali europee del trasporto aereo accolgono la proposta fatta dalla Commissaria ai Trasporti Violeta Bulc nell'esprimere il loro punto di vista nell'interrogazione pregiudiziale presentata dalla Corte di Mons del 26/04/2016 concernente l'interpretazione di "luogo abituale di lavoro" per gli equipaggi di volo.

La Corte si interroga se, sotto certe condizioni e nel contesto della giurisdizione competente, la definizione di "luogo abituale di lavoro" può essere assimilata a quella di "base di stanza effettiva" quando la base è situata nell'Unione europea.

Negli anni passati le parti sociali hanno sempre promosso questa "assimilazione". Esse convengono che, come scrissero alla Commissione in particolare in una lettera datata 29 agosto 2013, la base operativa garantisce uguaglianza:

1. Nell'applicazione delle regole di sicurezza (Eu-Ops);
2. Nell'applicazione del diritto del lavoro (regolamento Ce 593/2008 sulla legge applicabile ai contratti: il luogo da dove gli equipaggi di volo operano normalmente deve essere assimilato alla base operativa);
3. Nell'applicazione della giurisdizione (regolamento Ce 1215/2012 e caso di legge: il luogo dal quale gli equipaggi di volo normalmente lavorano deve essere assimilato alla base operativa);
4. In relazione a dove deve essere pagata la previdenza sociale (regolamento 465/2012/CE).

Infatti, il diritto comunitario europeo in vigore in tutti questi ambiti è quello della base dove o, nell'impossibilità di determinarla, il luogo da dove il lavoratore abitualmente espleta il suo lavoro nel rispetto delle richieste contrattuali. La Corte di Giustizia dell'Ue ha ripetutamente fatto rispettare questo principio (vedi casi Weber, Rutte, Koelzsch, Voosgeerd e via elencando) e il principio del reale ed effettivo luogo di lavoro per determinare la legge applicabile è spesso applicato in giurisprudenza.

I regolamenti CE 593/2008 e 1215/2008 hanno implementato ed

esteso le convenzioni di Roma I e di Bruxelles I nel diritto comunitario.

Negli ultimi 10 anni si è tenuto un contenzioso sulla questione della giurisdizione e della legge applicabile per gli equipaggi di volo. La mancanza di certezza e prevedibilità legale delle sentenze nazionali, dovute alla mancanza di un fattore chiaro di connessione come la base operativa, ha reso difficile l'applicazione della tutela del la-

“base” per determinare la tutela degli equipaggi di volo definito come il luogo dove il servizio o la turnazione del servizio di volo comincia e finisce. Nel 2006, una sentenza affermò che: «la buona usanza di considerare la base di un lavoratore navigante come, secondo gli obiettivi dello Statuto, il suo luogo di collocamento, rimane valido». Il giudice nello stesso caso sentenza: si considerano i piloti come gli olandesi volanti del diritto del la-

Non potendo la Corte sostituire la legge, è comune opinione delle parti sociali che la Corte stessa debba apportare trasparenza. Nella giurisprudenza e nei casi, il luogo dove l'aeromobile è registrato o dove il lavoratore è stabilito o il luogo di residenza del membro dell'equipaggio non è determinante; l'elemento determinante è dove il lavoratore opera. Per i lavoratori naviganti si tratta del luogo dal quale cominciano il loro servizio e dove tornano dopo

che lo hanno terminato e dove, di conseguenza, espletano le loro principali attività. La regola generale dovrebbe essere che il diritto e la legge del luogo della loro home base vengano applicati, a meno che non ci siano altri forti collegamenti con un altro luogo che possano prevalere sulla regola generale. La home base deve essere determinata allo stato dei fatti come “per terra”, e non semplicemente una finzione che viene solo nominata o arbitrariamente indicata su carta in qualche luogo di convenienza.

I rappresentanti sindacali del gruppo di lavoro degli equipaggi di volo presenti all'incontro del 16 giugno 2016 si schierano perciò a favore di una più netta assimilazione delle definizioni di home

base e habitual place of work, in quanto potranno fornire trasparenza e prevedibilità nell'amministrazione della giustizia e di conseguenza un adeguato rispetto dei diritti e della concorrenza leale. Chiedono dunque al Presidente e al Vicepresidente della Commissione del Dialogo sociale di inviare questi commenti e opinioni a Dg Move e Dg Employment.

Il Presidente e il Vicepresidente firmano questi commenti e opinioni in rappresentanza del Air Crew Working Group presente al meeting plenario.



voro per gli equipaggi di volo e ha distorto la competizione leale nel mercato interno del trasporto aereo, portando a un deterioramento sociale.

Le parti sociali considerano sensato il collegamento della base operativa con la base abituale per gli equipaggi di volo e un chiarimento di questa realtà in accordo con l'esistente caso di legge dell'Ue per lavoratori mobili sarebbe di beneficio all'intero settore.

Alcuni Parlamenti come quello francese e quello italiano hanno usato il concetto di base come elemento di collegamento per l'applicazione del diritto del lavoro e della previdenza sociale. I magistrati del Regno Unito, dal 1978, usano il concetto di

voro, condannati a volare senza una tutela nella quale possano cercare riparo. Penso non ci sia altra alternativa che domandare dove sono basati.

Come il magistrato britannico nella sua sentenza, le parti sociali ritengono che non sia appropriato lasciare che gli equipaggi errino nel sistema giuridico europeo alla ricerca di un giudice che sia pronto a decidere quale caso e quale diritto applicare. La trasparenza della giurisprudenza e della legge applicabile è la preconditione per l'applicazione dei diritti e per l'affermazione della competizione leale. Senza questa, i diritti fondamentali vengono di fatto negati.

Sardegna

L'isola che non c'è?

Partiamo dall'immagine della nuova Ten-T per giustificare il titolo di queste nostre considerazioni. Per Ten-T (Trans-European Network Transport) si intende la rete trans-europea dei trasporti, ovvero un sistema di corridoi che l'Europa ritiene prioritari per aumentare la connessione tra gli Stati e per l'implementazione dei quali stanziare fondi ingenti.

La Sardegna non è una considerazione filosofica riservata a specialisti, è un'isola!

Le isole, per poter avere una crescita economica dignitosa, hanno necessità che funzionino i trasporti, interni e verso il "continente".

Ma queste banali considerazioni evidentemente non sono sufficienti per giustificare l'indignazione della "giunta dei professori", che governa la Sardegna ormai da oltre due anni e mezzo, nei confronti del Governo nazionale per l'esclusione dell'isola dai fondi europei che muoveranno risorse per oltre 200 miliardi di euro fino al 2050.

Ma siamo un'isola che gode molti primati soprattutto nelle ferrovie: l'unica regione senza elettrificazione, l'unica regione che viaggia a binario unico, l'unica regione senza "cura del ferro" per le merci, che sono trasportate interamente su gomma, l'unica regione che vanta un tracciato costruito dall'ing. Benjamin Piercy nel 1881 e mai modificato, con una velocità commerciale che non si discosta molto dai tempi di allora.

La Sardegna, Hub del Mediterraneo con i tre aeroporti Cagliari, Olbia e Alghero messi in rete, collegati tra di loro da un efficiente servizio ferroviario garantito dai finanziamenti del governo, per congiungere Cagliari a Sassari in meno di 2 ore e Ca-

gliari a Olbia in 2 ore e 15 minuti: lo annuncia il Presidente della Giunta Francesco Pigliaru nell'incontro con i sindacati su trasporti ed energia del 18 dicembre scorso.

Affermazioni che fanno il paio con le foto ricordo di Presidente e Assessore ai Trasporti, da lasciare ai posteri, di una nuova era ferroviaria con la messa in servizio dei "supertreni", gli spagnoli Caf, che alla stratosferica velocità di 180 km/h avrebbero superato gli ostacoli delle mulattiere ferroviarie sarde per collegare con le famose 2 ore Cagliari a Sassari?

La favola raccontata ai sardi non è finita con "...e vissero felici e contenti...". Il risveglio dal sogno si è rivelato un incubo:

- Percorrenze Ca-SS da orario di Trenitalia: 3h04, 2h59, 2h48, 3h31, 3h, 2h59, 2h54;
- Riserve (richiesta di soccorso per la sostituzione del treno) dei vecchi minuetto 6 ogni mln di Km, riserve dei Caf 70 ogni mln di km;
- 80 mln il costo di 8 Caf (velocità max 180 km/h con rango P): con la stessa cifra si potevano comprare 12 minuetto di nuova generazione con velocità massima 160 km/h;
- Passeggeri rimasti a terra per mancanza di posti a sedere, in quanto il Caf non è omologato per consentire il viaggio in piedi.

Per avere una ferrovia in Sardegna come la racconta il Presidente Pigliaru, ci vo-



gliono non meno di 1,5 mld di euro per le varianti di tracciato e il raddoppio Cagliari-Oristano.

In Europa è previsto un investimento colossale che prevede risorse fino a 250 mld di euro fino al 2050, tra i fondi messi a disposizione dall'Ue (31,5 mld), quelli degli Stati aderenti e i privati, per le reti Ten-T. L'Italia è interessata da 4 corridoi di collegamento con le principali città europee.

Il corridoio scandinavo-mediterraneo è un asse nord-sud cruciale per l'economia europea. Attraversando il Mar Baltico dalla Finlandia e dalla Svezia e passando attraverso la Germania, le Alpi e l'Italia, collega i principali centri urbani e porti della Scandinavia e della Germania settentrionale ai centri industrializzati di produzione della Germania meridionale, dell'Austria e del Nord Italia e quindi ai porti italiani e della Valletta. Il corridoio raggiunge via mare Malta passando dall'Italia meridionale e dalla Sicilia.

La Sardegna è quindi meno importante di Malta e di Cipro?

Valerio Zoccheddu
Segretario generale Fit-Cisl Sardegna

Toscana

Il polo ferroviario dell'Osmannoro è un successo della Fit

Il polo tecnologico ferroviario dell'Osmannoro del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane è, nel territorio fiorentino, ormai una realtà consolidata. Attraverso la società Trenitalia, tale polo conta un impianto nazionale per la manutenzione delle carrozze a lunga percorrenza e diversi impianti per la manutenzione delle carrozze e dei locomotori per il servizio regionale della Toscana. I suoi dipendenti sono circa 200 ferrovieri, fra operai e impiegati. Inoltre lo compongono anche altri capannoni con sistemi avanzati per sviluppare la tecnologia collegata sia al binario che alla parte elettrica da parte della società Rete ferroviaria italiana, in cui lavorano circa 30 ferrovieri altamente specializzati in nuovi sistemi ferroviari. Infine l'area dell'Osmannoro contiene anche i capannoni/impianti del Centro Dinamica sperimentale (Dds) per la sperimentazione e le prove dei treni nuovi, con il fine del rilascio del certificato di idoneità per transitare sui binari italiani ed esteri sotto la società Italcertifier di Fsi, che attualmente impiega circa 100 ferrovieri fra impiegati, ingegneri e specialisti del treno.

Infine, ma non per importanza, è da segnalare l'indotto, costituito da centinaia di ditte che lavorano per le Ferrovie impiegando migliaia di lavoratori.

È un insieme di strutture e impianti che la Fit, fin dai primi anni novanta del secolo scorso, ha fortemente voluto e portato avanti, tanto è che in quegli anni avevamo denominato il progetto "Toscana capitale del treno".

Insomma le organizzazioni sindacali dei

trasporti in maniera unitaria, e in particolare la Fit, hanno fatto di tutto, insieme ai ferrovieri, per affermare l'importanza dell'Osmannoro come centro manutentivo del materiale rotabile della ciclica e della corrente da un lato e come polo di ricerca, progettazione e sperimentazione dall'altro, e tutto ciò sia sui materiali in servizio che sui treni nuovi. L'Osmannoro, insieme alla struttura ingegneristica di Trenitalia di viale Lavagnini, rappresenta una realtà unica nel panorama italiano anche per le attività e funzioni specifiche e specialistiche sui rotabili sia a livello nazionale che internazionale.

Anche quando i massimi dirigenti nazionali delle ferrovie si tiravano indietro e prendevano tempo perché, per esempio, non volevano spendere 80/90 milioni di euro per la realizzazione del Cds, il sindacato e la Fit non si sono mai fatti intimidire e hanno tirato dritto sugli impegni presi, incalzando in primis le istituzioni locali, il Governo e le stesse Ferrovie.

Oggi tale polo tecnologico è una realtà e come Fit esprimiamo una cauta soddisfazione; nel contempo cogliamo l'occasione per ringraziare i lavoratori/ferrovieri che ci hanno sempre creduto e le istituzioni, in particolare la Regione Toscana. Ma non abbassiamo la guardia, con l'obiettivo di



continuare a vigilare affinché tutto vada avanti e si sviluppi, dando un futuro per l'occupazione ma soprattutto opportunità di nuovi posti di lavoro per i nostri giovani.

Nel link sotto, riportiamo l'articolo della nazione "Ecco il treno del futuro: viaggerà fino a 400 chilometri l'ora" dove si mette in evidenza l'eccellenza ferroviaria appunto di Firenze nel polo tecnologico dell'Osmannoro:

http://www.lanazione.it/firenze/treni-world-congress-on-railway-research-1.2218184?wt_mc=fbuser

È giusto ricordare le battaglie che ha fatto il sindacato, e in particolare la Fit Toscana, per creare il polo ferroviario dell'Osmannoro che oggi è un centro di eccellenza unico in Italia per tutto il materiale rotabile.

Stefano Boni

Segretario generale Fit-Cisl Toscana

Quanto facciamo male alla nostra terra (e alla nostra salute)

Ecomafia, ovvero la mafia che compie reati contro l'ambiente. Il neologismo è un conio di Legambiente, l'associazione che fa dell'ambientalismo scientifico la sua missione. L'ecomafia è un problema grosso nel nostro Paese – lo sanno bene i cittadini residenti nella Terra dei Fuochi – ma, con l'introduzione nel codice penale a maggio del 2015 della legge 68 sui delitti ambientali, i primi segnali di un'inversione di tendenza fanno capolino. Lo certifica il rapporto Ecomafia 2016 dell'associazione ambientalista, presentato a inizio luglio al Senato.

Nei primi otto mesi dall'entrata in vigore della legge sono stati contestati 947 eco-reati, con 1.185 denunce dalle forze dell'ordine e dalle capitanerie di porto e il sequestro di 229 beni per un valore di 24 milioni di euro. Sono 118 i casi di inquinamento e 30 le contestazioni del nuovo delitto di disastro ambientale.

Nonostante il calo complessivo dei reati nel 2015, cresce l'incidenza degli illeciti in Calabria, Campania, Puglia e Sicilia, dove se ne sono contati ben 13.388, il 48,3% del totale nazionale (nel 2014 l'incidenza era del 44,6%). La Campania con 4.277 reati, più del 15% sul dato complessivo nazionale, è in testa alla classifica, seguita da Sicilia (4.001), Calabria (2.673), Puglia (2.437) e Lazio (2.431). Anche su base provinciale la Campania gode di un primato tutt'altro che lusinghiero: le province di Napoli e Salerno sono tra le due più colpite, rispettivamente con 1.579 e 1.303 reati, seguite da Roma (1.161), Catania (1.027) e Sassari (861).

La corruzione, fenomeno sempre più dila-

gente nel Paese, è l'altra faccia delle ecomafie: facilita ed esaspera il malaffare in campo ambientale. Dal 1 gennaio 2010 al 31 maggio 2016, Legambiente ha contato 302 inchieste sulla corruzione in materia ambientale, con 2.666 persone arrestate e 2.776 denunciate. La Lombardia è la regione con il numero più alto di indagini (40), seguita da Campania (39), Lazio (38), Sicilia (32) e Calabria (27). La pressione dell'abusivismo continua senza tregua e non si ferma nemmeno dinanzi alla crisi generale del settore edilizio.

Secondo le stime del Cresme (l'istituto di ricerca specializzato sul mondo dell'edilizia), se nel 2007 l'abusivismo pesava per circa l'8% sul totale costruito, nel 2015 la percentuale è pressoché raddoppiata e destinata in prospettiva a crescere anche negli anni a seguire. La Campania si conferma regione leader, con il 18% delle infrazioni su scala nazionale, davanti a Calabria, Lazio e Sicilia. Anche su scala provinciale, quelle campane battono tutte le altre, con in testa Napoli (301 reati), poi Avellino (260), Salerno (229) e Cosenza (199).

Per quanto riguarda le attività organizzate di traffico illecito dei rifiuti, al 31 maggio 2016 le inchieste sono diventate 314, con 1.602 arresti, 7.437 denunce e 871 aziende coinvolte in tutte le regioni d'Italia, a cui si aggiungono 35 Stati esteri (14 europei, 7 asiatici, 12 africani e uno dell'America Latina), per un totale di oltre 47,5 milioni di tonnellate di rifiuti finiti sotto i sigilli.

Preoccupano gli illeciti legati alla filiera dell'agroalimentare: nel corso del 2015

sono stati accertati 20.706 reati e 4.214 sequestri. Il valore complessivo dei sequestri effettuati ammonta a più di 586 milioni di euro. Il numero più alto di infrazioni penali è stato riscontrato tra i prodotti ittici con ben 6.299 illegalità accertate, mentre tra le tipologie specifiche di crimini agroalimentari la contraffazione è tra le più diffuse e colpisce principalmente i prodotti a marchio protetto, come l'olio extravergine di oliva, il vino, il parmigiano reggiano.

In espansione il fenomeno del caporalato: sono circa 80 i distretti agricoli, indistintamente da Nord a Sud, nel quale sono stati registrati fenomeni di questo tipo. Nel 2015 le ispezioni sono cresciute del 59% ma con esiti davvero negativi: in pratica più del 56% dei lavoratori trovati nelle aziende ispezionate sono parzialmente o totalmente irregolari, con 713 fenomeni di caporalato registrati dalle autorità ispettive.

Le ecomafie continuano i loro affari anche nel racket degli animali, con 8.358 reati commessi nel 2015. A rischio anche i beni culturali: lo scorso anno ne sono stati recuperati o sequestrati dalle forze dell'ordine per un valore che supera abbondantemente i 3,3 miliardi. Un valore 6 volte superiore a quello registrato nell'anno precedente, quando si era "fermato" intorno ai 530 milioni.

Per quanto riguarda i roghi, alla Campania va la maglia nera per il numero più alto di infrazioni, 894 (quasi il 20% sul totale nazionale), seguita da Calabria (692), Puglia (502), Sicilia (462) e Lazio (440).

Geivù

Ghetto Italia

Esiste un luogo, esiste un tempo dove una comunità - uomini, donne bimbi - vive rinchiusa in ghetti degradati e privata di molti diritti umani. Questo luogo è l'Italia, questo tempo è adesso. La comunità è quella Rom e Sinti, relegata nei campi nomadi, una situazione che non ha eguali in tutta Europa. Parliamo di persone, cittadini italiani ed europei, guardate con disprezzo, etichettate a prescindere come socialmente deviate e criminali per nascita.

Ma un pugno di persone, di italiani raggruppati attorno a un'associazione che si chiama **21 luglio** onlus, sta in mezzo a loro e li aiuta a essere consapevoli dei loro diritti di cittadini, garantiti dalla Costituzione: «Abbiamo 14 dipendenti, una quindicina di attivisti rom formati, con cui collaboriamo, e una ventina di volontari, soprattutto nella città di Roma - spiega **Carlo Stasolla**, Presidente dell'associazione - Per statuto non possiamo accettare fondi pubblici ed è per questo che l'inchiesta Mafia Capitale, con il giro di mazzette per la gestione dei campi nomadi, non ci ha nemmeno sfiorati. I nostri finanziatori sono tutti privati e l'80% sono fondazioni estere, seriamente preoccupate per la violazione dei diritti di Rom e Sinti in Italia».

Perché questa data, il 21 luglio, come nome dell'associazione?

Quel giorno, anni fa, una bambina rom fu strappata alla sua famiglia e data in adozione forzata. Non sappiamo più cosa ne è di lei e non riveliamo né l'anno in cui avvenne questa violenza né il nome della



piccola e dei suoi familiari, per proteggerli. Nel 2012 abbiamo fatto una ricerca assieme all'Università di Verona nel tribunale dei minori di Roma e abbiamo analizzato tutti i casi di adozione di bimbi rom dal 2006 a quello stesso anno e abbiamo scoperto che un piccolo rom, per il solo fatto di essere tale, ha 60 possibilità in più di essere dato in adozione rispetto agli altri. Sono metodi che ricordano quelli nazisti, quando i bambini ebrei biondi venivano strappati ai genitori e dati a famiglie "ariane", mentre gli altri erano mandati nei lager. Ma l'opinione pubblica è assuefatta e non si indigna.

Qual è il vostro lavoro?

Da una parte cerchiamo di cambiare le politiche rivolte a Rom e Sinti, dall'altra organizziamo percorsi di formazione ed educazione all'attivismo di questa comunità per la promozione dei loro diritti. In

Italia tale minoranza conta circa 180mila persone. Di loro, circa 35-40mila vivono nei campi nomadi e di questi metà sono minorenni.

Noi italiani identifichiamo la cultura rom come quella del povero e dell'abitante del ghetto, ma è un discorso sociale, non culturale. Il ghetto abbruttisce, degrada, favorisce la dispersione scolastica. Il ghetto è razzismo istituzionalizzato.

In questo momento, qual è la vostra battaglia più grande?

Da tre anni lavoriamo con la Commissione europea per la definizione del riconoscimento di una procedura di infrazione sul diritto all'alloggio di Rom e Sinti: nei prossimi mesi speriamo di avere un esito positivo. Tale riconoscimento aprirebbe scenari

nuovi per il superamento dei campi nomadi, costringendo le istituzioni ad agire. Oggi, infatti, per questa minoranza esistono percorsi paralleli ma diversi rispetto agli altri cittadini sul riconoscimento del diritto abitativo.

Insomma, come Paese siamo ancora molto indietro nella lotta al razzismo.

Sì, bisogna cominciare a intervenire a monte per cambiare le cose, e non sempre e soltanto a valle. Per saperne di più sulla nostra battaglia, invito a visitare il nostro sito, 21luglio.org, dove si possono trovare anche tutti gli estremi per donarci il 5 per mille.

Giulia Dellepiane
g.dellepiane@cisl.it

Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi

della rete ferroviaria italiana - Soc. Coop.

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



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

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

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

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

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

Polizza Convenzione INFORTUNI

INFORTUNI Dipendente (Polizza n. IU7/350114488)

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

GARANZIE AGGIUNTIVE

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

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

€ 3.000,00	Indennizzo per sinistro ed illimitato per anno
€ 150,00	Massimale per rimborso spese sostenute per recupero punti patente perduti

Ad integrazione delle garanzie previste, la Società garantisce un servizio di consulenza legale telefonica.

€ 43,00 Premio assicurativo mensile

NOVITÀ
2016

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



IL PIANO SANITARIO

Polizza RICOVERI Dipendenti

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

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

Polizza Ricoveri formula **LIGHT** Dipendenti e Familiari

€ 12,50 Premio assicurativo mensile per Dipendenti e Familiari

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

Garanzia aggiuntiva: Indennità per Interventi Chirurgici e Diaria da Convalescenza

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

NUOVA

Questa nuova ed innovativa garanzia prevede due tipi di copertura:

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

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

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

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

Il risarcimento dei danni causati dal lavoratore per sua colpa all'automezzo da lui condotto di proprietà dell'azienda, sono oggi coperti dalla nostra polizza di Responsabilità Civile. **L'INAT è stata, è e sarà sempre al fianco del lavoratore per tutelare ogni sua esigenza.** È da questo principio che oggi nasce questa polizza. Una copertura assicurativa pensata dall'INAT proprio per tutelarti in questo ulteriore momento di necessità. La copertura opera nei termini contenuti nel CCNL del Trasporto Pubblico Locale e nelle modalità previste dall'accordo sottoscritto tra Organizzazioni Sindacali ed Aziende.

Il premio annuo per ogni assicurato è articolato secondo il numero di abitanti della città dove opera l'Azienda di Trasporti, secondo il seguente schema:

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

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

Polizza Incendio e Furto Abitazione

NUOVA

Premio mensile a partire da € 17,00

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

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



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

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

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

