

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE dei trasporti 10

Ottobre 2016

LXVI anno dalla fondazione

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



FIT-CISL
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

Foto di Franck Andiver



Il frutto del mio benessere, un'assicurazione UniSalute

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

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

UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO



Editoriale

- 2** Piano industriale Fsi e intesa sulle pensioni
L'economia deve ripartire

Attualità

- 5** Autotrasporto merci - Logistica
La morte bianca a Piacenza deve essere l'ultima
- 7** Terre di mezzo
La Fit più vicina ai lavoratori della logistica

Mobilità ferroviaria

- 8** Nel piano industriale di Fsi mancano i lavoratori
- 10** Ccnl mobilità AF e contratto aziendale Fsi: Agens e Ferrovie non facilitano la conclusione del negoziato
- 12** La discussione sull'orario di lavoro nei rinnovi contrattuali in corso
- 14** Rfi ha bisogno di aria nuova
- 16** Il fondo di Fsi allarga l'offerta di tutele e opportunità
- 17** Treni notte: un prezioso segmento da salvaguardare

Sindacato e Strategie

- 18** Servizi ambientali. Rafforzare la democrazia delegata contro derive populiste
- 20** Anas. L'integrazione nel gruppo Fsi con la prossima legge di Stabilità
- 22** Portualità. La riforma della governance portuale è davvero innovativa?
- 24** Trasporto marittimo
Ecco i temi affrontati all'ultimo attivo dei marittimi
- 26** Trasporto marittimo
L'estate calda del Registro internazionale

Via Po

- 28** Partecipate pubbliche: maneggiare con cura

Formazione

- 30** Corso lungo Cisl Reti:
verso il futuro, verso la nuova Federazione

Politiche Sociali

- 32** Pensioni, ecco il successo del sindacato spiegato bene

Generi e Generazioni

- 35** A che punto siamo con il piano di attività del Coordinamento donne?

Fit International

- 37** Trasporto aereo
Aviapartner deve cambiare rotta
- 38** Trasporto aereo
La ricetta vincente per il dialogo sociale europeo
- 42** Trasporto aereo
Il sindacato europeo contro il dumping di Ryanair
- 43** Autotrasporto merci - Logistica
EnActing, il lavoro di Fit e Cisl contro il dumping
- 45** Mobilità tpl
Chiediamo che le regole siano le stesse per tutti
- 47** Taxi. Si rafforza il coordinamento internazionale dei sindacati per regolamentare Uber
- 49** Trasporto marittimo
L'automazione di navi e porti e l'occupazione
- 51** Trasporto marittimo. La Suprema Corte di Giustizia europea e il diritto di sciopero

Opinioni e Colloqui

- 53** Referendum:
i dati di ricerca sul web affidabili come i sondaggi?
- 54** Intervista al Sen. Francesco Arcari
- 56** Noi, gli Amici della Scala

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

N. 10 - Ottobre 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: **Gaetano Riccio, Michele Castellano, Massimo Malvisi, Osvaldo Marinig, Salvatore Pellecchia, Giovanni Luciano**

Impaginazione: **Fabio Grassini**

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

Direzione, Redazione, Amministrazione:

Via A. Musa, 4 - 00161 Roma

Tel. 06-44286307 Fax 06-44286361

e-mail: federazione_fit@cisl.it

Stampa: Tipografia CSR Via di Salone, 131/c - Roma

Via di Salone Roma. Tel. 06-4182113

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

Chiuso in redazione il 18 ottobre 2016

Finito di stampare nel mese di ottobre 2016

Tiratura: 28.000 copie

Piano industriale Fsi e intesa sulle pensioni L'economia deve ripartire



Una ripresa, quella di settembre, piuttosto intensa. Lo avevo previsto nelle mie precedenti considerazioni e le premesse non sono state disattese. Due i temi più significativi, entrambi perfezionati nella giornata del 28 settembre: il piano industriale di Ferrovie dello Stato Italiane e l'intesa Governo-organizzazioni sindacali sulle pensioni.

Il piano industriale di Fsi

Parto dal primo: prende corpo, con l'acquisizione di Anas, il grande player nazionale dei trasporti, da noi - ma non solo - fortemente auspicato.

Vediamo i punti salienti del piano, così come è stato illustrato dall'Amministratore delegato, Renato Mazzoncin, in una location, quella della stazione Tiburtina a Roma, a mio avviso del tutto appropriata. Qualche numero: di dieci anni è l'arco temporale di ri-

ferimento, ovvero 2017-2026; prima tappa, il prossimo anno, la quotazione in borsa degli Intercity e delle Frecce. Si tratta di una scelta che ci lascia perplessi, perché non vorremmo che questa apra la strada al famoso spezzatino, di cui tanto abbiamo avuto modo di parlare e che rappresenta per noi un boccone piuttosto indigesto a causa della 'rottura' dell'unitarietà del gruppo che sarebbe stata, viceversa, salvaguardata dalla cessione di quote pari al 40% della holding, così come stabilito dal dpcm dello scorso dicembre 2015. Non ci convincono, in proposito, le argomentazioni addotte sulla quotazione della holding, riconducibili a complicazioni normative e regolamentari.

Ma torniamo al piano industriale, certamente molto ambizioso, ma che ad oggi non sappiamo ancora se 'eccessivo' rispetto alla capacità di spesa del prossimo futuro in Italia. Le linee direttrici sono tre: binario; integrazione dei servizi tra gomma e ferro, attraverso lo sviluppo di Busitalia e rete stradale, conseguente alle nozze con Anas. Mentre tra gli obiettivi citati emergono: mobilità e logistica integrate; sinergia tra infrastrutture ferroviarie e stradali; dotazione delle tecnologie più avanzate per una mobilità moderna e sistemica per persone e merci; sviluppo internazionale. Gli investimenti previsti nell'arco del decennio sono pari a 94 miliardi di euro, di cui 58 miliardi già disponibili; 23 verranno dall'autofinanziamento e 35 dai contratti di programma.

Nel contesto del piano industriale, Mazzoncin ha fatto anche riferimento al Terzo Valico, alla Galleria di base del Brennero e alla Torino-Lione «per completare la parte dei corridoi Ten-T che attraversano l'Italia e collegano le regioni europee più densamente popolate e a maggiore vocazione industriale e produttiva». E a seguire, l'alta velocità Milano-Venezia, la quale attiverà a dicembre la tratta Treviglio-Brescia.

Durante la presentazione c'è stato, inoltre, l'annuncio del ponte sullo Stretto di Messina, aprendo di fatto la prospettiva della sua realizzazione. In proposito, Mazzoncin ha osservato che, inserendo il progetto nel corridoio che parte dalla Scandinavia e che arriva fino alla Sicilia, si possono ridurre i costi dell'opera a meno di quattro miliardi, in larga parte finanziati dalla Ue, rispetto agli otto previsti nel progetto di co-financing. La notizia, ovviamente, ha riaperto il dibattito e, come previsto, è ripreso subito lo scon-

tro tra favorevoli e contrari. Vedremo. Per quanto riguarda noi della Fit-Cisl, siamo pronti ad affrontare la questione per un esame serio sul progetto, approfondendone tutti i diversi aspetti, senza però dimenticare che prima del ponte è necessario colmare il divario infrastrutturale tra mezzogiorno e nord del Paese, con importanti investimenti in strade, autostrade e ferrovie.

Un ultimo aspetto, ma non meno importante, da sottolineare è quello relativo alle risorse umane. Il piano prevede, nell'arco del decennio, un incremento di 31mila unità in termini di nuovi occupati. Questo dato conferma che ci dovremo confrontare con un piano ambizioso e molto impegnativo, rispetto al quale mi pare utile richiamare alcune perplessità, che potranno essere puntualmente definite nel corso del confronto che riteniamo necessario avviare con l'azienda e con il Mit per esprimere una nostra valutazione. Mi riferisco, in particolare, agli appropriati dettagli sulla tempistica ed entità degli investimenti infrastrutturali, sul parco rotabili, sullo sviluppo dei volumi di attività e dell'offerta nel trasporto passeggeri e in quello merci, sugli andamenti occupazionali, sia nelle attività dirette sia negli appalti, sulla cessione di quote di proprietà del Ministero dell'Economia. Non solo, vorremmo anche capire come mai, nonostante il considerevole incremento dei ricavi, l'Ebitda resti in percentuale pressoché invariato. Ma ancora: come sarà superata la questione relativa all'assenza di affidamento mediante procedure ad evidenza pubblica quando l'Anas - considerato che effettua la manutenzione e costruisce le strade - uscirà dall'ambito della pubblica amministrazione?

Ci aspettiamo, intanto, un segnale concreto sull'avvio di questa nuova fase. Eravamo molto vicini alla firma del contratto collettivo della mobilità/area contrattuale attività ferroviarie e del contratto aziendale di Ferrovie dello Stato. È importante accelerare su questo versante e intanto avviare il confronto sul piano industriale. Siamo convinti che i lavoratori degli appalti ferroviari non siano di serie B, di conseguenza ci aspettiamo risposte congruenti con la situazione di "benessere economico" di cui gode ora il gruppo.

L'intesa sulle pensioni

L'altro tema caldo del periodo è quello relativo all'intesa con il Governo sulle pensioni. Il metodo del confronto, sul quale la Cisl ha svolto un ruolo decisivo, ha permesso di raggiungere, pur nel perimetro delle compatibilità finanziarie tracciate dal Governo, risultati molto significativi. L'attenzione si è particolarmente concentrata sull'Ape, Anticipo pensionistico, che offre l'opportunità di uscita dal lavoro a partire dai 63 anni di età. Ne valuteremo, con grande attenzione, il possibile impatto sul personale viaggiante e su altre categorie di lavoratori impegnati in mansioni particolarmente gravose, anche attraverso una puntuale informazione per orientare e sostenere le scelte dei nostri aderenti.

Ma nel capitolo pensioni non c'è solo l'Ape. Ne richiamo i contenuti più importanti: cumulo gratuito di periodi contributivi maturati in gestioni pensionistiche diverse, con il computo secondo il criterio del pro rata; soluzione per lavoratori precoci in situazioni di maggiori difficoltà, come i disoccupati senza ammortizzatori sociali, chi svolge lavori gravosi e pesanti e chi è in condizioni di salute gravi o connesse a situazioni di disabilità; benefici per chi svolge lavori usuranti; un aumento per le pensioni di importo più basso e il ritorno a un sistema di perequazione al costo della vita.

La seconda parte dell'intesa, sulla quale continuerà il confronto con il Governo, riguarda in gran parte le generazioni future, che avranno pensioni calcolate con il sistema contributivo. Questi i temi: lo sviluppo della previdenza complementare; la valorizzazione a fini previdenziali del lavoro di cura; la possibilità di prevedere anche una pensione contributiva di garanzia per i redditi bassi, legata all'età di uscita e ai contributi versati; la separazione fra previdenza e assistenza, che consentirà di comparare meglio la nostra spesa previdenziale con quella di altri Paesi. Dovrebbe così stabilizzarsi il nostro sistema pensionistico arginando, al tempo stesso, la mai sopita tentazione di utilizzare le pensioni per fare cassa, come è avvenuto nel passato, anche recente.

Tenere insieme il tema della flessibilità nell'accesso al pensionamento con l'adeguatezza delle pensioni, come ha sottolineato Annamaria Furlan, nella sua relazione al Consiglio generale della Cisl lo scorso 5 ottobre, senza scambiare la previdenza con altre questioni, che restano aperte nel confronto col Governo, è stata una scelta decisiva. Il fare da solo dell'Esecutivo Renzi non ha dato risultati. Solo attraverso un confronto dialettico, anche aspro, è possibile trovare soluzioni efficaci che rispondano alle attese dei lavoratori e del Paese.

Avremo modo di verificarlo anche nel percorso del Def, pronti, come sempre, a dare ogni possibile contributo perché, pur in una situazione oggettivamente complessa e con molti punti critici, sulla assegnazione prevalga la speranza e, con essa, i necessari provvedimenti perché l'obiettivo della crescita diventi la traiettoria virtuosa sulla quale incanalare la ripresa del Paese Italia.

Non è sufficiente, in proposito, il perdurante bizantinismo della Ue, troppo ancorato a regole che contrastano con le attuali dinamiche sociali, culturali e soprattutto economiche. Ci aspettiamo qualcosa di più dal vertice di Bratislava, sia pure una parziale apertura, e invece ci si ostina sull'austerità che frena ogni pur timido segnale di ripresa e compromette quei meccanismi di dialogo sociale che indicano molto lucidamente il sentiero da percorrere, anche per sconfiggere le spinte populiste che rischiano di compromettere l'identità europea, se non di spingere verso l'implosione, o addirittura il baratro, il vecchio continente.

Eppure, con tutta la Cisl, siamo convinti che sia possibile invertire

questa attuale e corrosiva linea di tendenza. Per contrastare l'inesorabile declino occorre aprire una fase costituente con l'obiettivo di riscrivere la Costituzione economica, non più centrata sul Fiscal compact, bensì sugli investimenti finalizzati a raggiungere un tasso di crescita vicino almeno al 3%. Un primo segnale di svolta, in questa direzione, potrebbe venire dall'incremento significativo delle risorse per gli investimenti, previste dal piano Junker, al fine di aprire la porta, senza vincoli penalizzanti, agli interventi nazionali, opportunamente dedotti dal calcolo del deficit. Ovviamente tali investimenti dovrebbero essere accompagnati da un Fondo europeo di sostegno all'occupazione, specialmente giovanile.

Resta poi da definire, in tempi molto stretti, una strategia di gestione dei flussi migratori, per attivare strumenti adeguati di soccorso umanitario e di percorsi di integrazione e di inclusione e per risolvere, alla radice, con i paesi di origine, le attuali emergenze e gli squilibri che le determinano.

Certo, siamo di fronte a problemi difficili e complessi, ma la Ue ha al suo interno le energie necessarie per affrontarli e risolverli. È fondamentale cambiare passo, perfino per sopravvivere. L'Europa deve trovare nei suoi valori, e in una rinnovata svolta culturale e civile, la frontiera del suo impegno per essere artefice di un profondo disegno di cambiamento, avendo come linee guida valori quale pace e progresso economico e sociale, sia al suo interno sia nel più vasto contesto del "villaggio globale".

Un salto culturale che avvertiamo come necessario anche nel nostro Paese. Spesso sugli aspetti più significativi, come Cisl, ci troviamo in perfetta solitudine. Non amiamo le prese di posizione, che si rifanno a scelte aprioristiche o a dettami infarciti di ideologie, che si fermano al bianco e nero, trascurando ogni sfumatura che è contenuta nell'arcobaleno. Agli slogan delle preconconcette tifoserie, alle chiacchiere da bar, preferiamo le valutazioni sul merito delle questioni. Alla politica inutilmente rissosa, preferiamo il confronto aperto, anche aspro, capace tuttavia di esplorare le opportune vie per arrivare a una mediazione. Se ci

FIT CISL Reti **Tavola Rotonda**
 Comunicazioni Energia Trasporti

Verso il Referendum Costituzionale

Le Razioni del SÌ e quelle del NO

Roma, Auditorium Via Rieti
26 ottobre 2016 ore 10.30

guardiamo intorno vediamo uno scenario politico povero, che si esaurisce per carenza di un serio e costruttivo confronto. Prevale, su ogni possibile argomentazione, lo spettacolo dello scontro pregiudiziale a prescindere...

Eppure i problemi che attraversano il Paese meriterebbero un approccio molto più serio. Ne è riprova il desolante spettacolo, che imperversa sui media, sul referendum del prossimo 4 dicembre. Vi è da dire che la riforma costituzionale recepisce indicazioni che la Fit e la Cisl hanno sviluppato nel tempo. In primis la riforma del Titolo V, un nuovo rapporto Stato Regioni, che ponga fine alla confusione oggi esistente. Infatti la riforma inerente la legge costituzionale n. 3 del 2001 ha scatenato un contenzioso infinito tra i due livelli istituzionali, ingolfando l'attività della Corte costituzionale e, soprattutto, penalizzando il

Paese, bloccando interventi talvolta urgenti e importanti. Abbiamo sperimentato sulla nostra pelle quanto il sovraccarico di atti, sovente originato da miopi pressioni localistiche, abbia finito per bloccare o rallentare importanti iniziative legislative, a partire dal nostro comparto. Il trionfo della burocrazia più cavillosa ha avuto il sopravvento sulle esigenze del sistema Paese.

Affronteremo tutti gli aspetti della riforma nel convegno del prossimo 26 ottobre. Due autorevoli esponenti, uno del Sì e uno del No - rispettivamente il Senatore Giorgio Santini e il Presidente emerito della Corte costituzionale Antonio Baldassarre - metteranno a nostra disposizione la loro competenza istituzionale affinché i nostri dirigenti e quadri siano in grado di maturare un chiaro orientamento sul complesso articolato della riforma. Pertanto, pur vivendo tutti quanti il dilemma sulla nostra pelle, la Fit, come si diceva nel mondo della formazione sindacale, non indica la strada da seguire ma fornisce le mappe affinché ognuno si scelga l'itinerario da percorrere, quindi abbia gli strumenti per operare, in piena autonomia, una scelta consapevole.

**Segretario generale Fit-Cisl*

Autotrasporto merci - Logistica

La morte bianca a Piacenza deve essere l'ultima

*Un caso strumentalizzato. Ma che può far luce
su un dramma nascosto*

Si sapeva che prima o poi sarebbe successo. Le tensioni sviluppatesi in questi anni, i blocchi, gli scontri, i picchetti hanno purtroppo toccato il punto di non ritorno: la logistica piange Abd Elsalam Ahmed El-danf, facchino egiziano travolto e ucciso da un camion lo scorso 15 settembre durante un picchetto notturno indetto dal sindacato Usb, fuori dai cancelli della Seam, cooperativa in appalto della Gls a Piacenza.

Una morte annunciata che purtroppo ha devastato una famiglia, privando cinque bambini di un padre e lasciando una vedova ad affrontare le incertezze della vita.

Passato, però, il momento del lutto e del cordoglio è il momento di considerazioni e riflessioni, perché episodi come questo non si verifichino mai più. Come sindacato confederale e come Fit-Cisl in particolare abbiamo sempre denunciato in tutti i tavoli di trattativa e con qualsiasi interlocutore lo stato in cui versa il mondo della logistica, fatto di appalti e subappalti, dove tra il committente e il facchino, che sta in fondo alla filiera, si può infilare (e infiltrare) di tutto: cooperative spurie, caporalato etnico, illegalità diffusa e una metodologia sindacale non propriamente ortodossa, quale quella usata dal sindacato autonomo che si è inserito in queste maglie.

Per capire come la situazione sia molto seria e controversa, basta pensare alla cronaca del terribile episodio. Si voleva far credere che l'autista del camion fosse stato incitato a forzare il picchetto da un

addetto vicino all'azienda. Questa eventualità ha scatenato reazioni da tutto il mondo sindacale e non: è stato detto che nel 2016 non è possibile morire quando si manifesta, che si riposizionava l'orologio dei diritti all'inizio del 900 e commenti di questo genere.

Dalla ricostruzione degli inquirenti testimoniata da video e da agenti che erano sul posto si ricostruisce un'altra storia. Davanti ai cancelli in quel momento non vi era alcuna manifestazione poiché i facchini erano ancora in attesa di sapere quale fosse l'esito dell'incontro; è stato smentito che qualche preposto della Gls abbia incitato l'autista a partire - per fortuna, è proprio il caso di dirlo - e da ultimo, ma non per importanza, il conducente del tir, purtroppo, dopo aver eseguito le operazioni di scarico e carico, semplicemente non si è accorto di aver investito l'uomo che è stato visto correre contro il mezzo che stava facendo manovra. Per la cronaca l'autista è stato proscioltto, anche perché, oltre la dinamica descritta, è risultato negativo al test di accertamento dell'assunzione di alcol e droga.

Questa vicenda evidenzia come i Cobas usano un'informazione non corretta anche come strumento di lotta, incuranti delle possibili gravissime conseguenze, come scatenare una facile violenza sia fisica che scritta.



Ma, e non ci si stanca mai di ripeterlo, questo è il mondo della logistica tormentato da forti tensioni sociali causate da illegalità diffusa, corruzione mancato rispetto dei diritti contrattuali, con particolare riferimento a orari e turni di lavoro massacranti per stipendi da fame e flessibilità non contrattata.

La speranza è che questo tragico episodio, che non dovrà più ripetersi - "Mai più morti nella logistica" è stato, in fin dei conti, lo slogan con cui a caldo più o meno tutti hanno commentato - serva per mettere questo settore definitivamente sotto la lente di ingrandimento della politica, delle istituzioni nazionali, regionali e locali, affinché tutti prendano coscienza di questa piaga sociale occultata. Occultata perché avviene fuori dalle città all'ombra dei

capannoni.

La retorica sulla logistica ripete in ogni occasione, soprattutto nei dibattiti pubblici e nei convegni, che l'Italia è una sorta di piattaforma logistica naturale e che la lo-

Voce). Troppo in fretta si è voluto archiviare lo choc emotivo dell'autista, rimasto nell'opinione pubblica il "carnefice" per colpa della gogna mediatica cui è stato sottoposto.

va sicuramente ripristinata subito e il nuovo tavolo della legalità dovrà vedere coinvolti come parti attive, oltre ai soggetti sopra menzionati, sia il Ministero degli Interni che il Ministero dello Sviluppo economico.



gistica dovrebbe essere il volano dello sviluppo economico del Paese sia in termine di Pil che di occupazione. Tuttavia tutto questo non è possibile senza che venga restituita dignità e cittadinanza ai lavoratori e alle lavoratrici coinvolti. Occorre ricordare che il 90% degli addetti è composto da migranti, che subiscono dinamiche spesso equiparabili al caporalato.

L'episodio di Piacenza non deve trarre in inganno: ha messo di fronte due categorie di lavoratori, facchini e camionisti, che, inseriti nella stessa catena lavorativa, per ragioni diverse sono vittime dell'erosione dei diritti e delle tutele del lavoro da infinite catene di appalti e sub appalti i primi, dalla concorrenza sleale dei vettori dell'est Europa i secondi (su quest'altra categoria di lavoratori si veda l'articolo dedicato nelle pagine successive di questo numero de La

È ora di dire basta una volta per tutte. Politica, istituzioni, parti sociali, con il contributo delle forze preposte all'ordine e alla sicurezza pubblica, devono affrontare il problema affinché eventi drammatici come quello accaduto a Piacenza davvero non si ripetano più, obiettivo che si raggiunge solo ripristinando condizioni civili e legali nel settore.

Due anni fa era stato intrapreso un percorso presso il Ministero del Lavoro, che vedeva seduti al tavolo di trattativa i rappresentanti dello stesso dicastero, delle organizzazioni sindacali confederali Fit-Cisl, Filt-Cgil e UilTrasporti, delle associazioni datoriali, ossia i committenti, della Gdo, cioè la grande distribuzione organizzata, e delle associazioni delle cooperative, e che era stato denominato "tavolo della legalità". Tale occasione di confronto

Come organizzazioni sindacali vogliamo dare il nostro contributo oltre che ai tavoli istituzionali, anche introducendo norme mirate all'interno del contratto collettivo di lavoro, la trattativa per il rinnovo del quale è in corso. Capitolo importante della piattaforma rivendicativa è quello riguardante il mondo degli appalti. Proprio per cercare di prevenire tutte le storture, gli abusi e il malaffare elencato in precedenza, le nostre principali richieste riguardano la riduzione della filiera degli appalti, quindi un unico affidamento tra appaltante e appaltatore, proprio per evitare i sub sub sub appalti. Affidamenti a fornitori che sappiano e possano garantire una certa qualità sia dal punto di vista del servizio che dell'affidabilità economico finanziaria, la clausola sociale per i lavoratori nel caso di cambio appalto e il rafforzamento della procedura dello stesso, che preveda un maggior coinvolgimento delle organizzazioni sindacali confederali.

Voglio infine ricordare le importanti manifestazioni di solidarietà alla famiglia del facchino deceduto, promosse dalle categorie dei trasporti provinciali, soprattutto di Emilia Romagna e Lombardia. Il 30 settembre la Lombardia ha effettuato uno sciopero per l'intera giornata proprio per i fatti di Piacenza.

Insomma il dado è tratto e - malgrado le critiche ricevute, anche dal mondo degli intellettuali, che forse parlano troppo per sentito dire e poco per conoscenza diretta del problema - non bisogna abbassare la guardia, ma anzi moltiplicare gli sforzi. La Fit-Cisl è in prima linea a fianco dei lavoratori per vincere questa difficile battaglia.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl Autotrasporto merci e Logistica*

Terre di mezzo

La Fit più vicina ai lavoratori della logistica

Il 27 settembre scorso, in un magazzino di logistica, un rappresentante sindacale della Fit-Cisl è stato malmenato a sangue da un responsabile della cooperativa presso cui lavora, per aver affisso in bacheca il comunicato di sciopero regionale proclamato per il 30 settembre in Lombardia. Nella notte del 6 settembre, poche settimane prima, nel sito logistico della Gls di Piacenza, la Rsa della Fit aveva subito un'aggressione da parte di un gruppo di lavoratori associati a una sigla sindacale autonoma per la sola colpa di rappresentare la Cisl, a detta loro "sindacato spia dei padroni". Solo dopo pochi giorni, nello stesso sito, è accaduto il tragico incidente che è costato la vita ad un lavoratore mentre era in atto una protesta sindacale (sul quale si veda l'articolo di Maurizio Diamante nelle pagine iniziali di questo numero de La Voce).

Queste sono alcune vicende che notte e giorno vedono protagonista il vasto mondo lavorativo della logistica e dei trasporti. Il clima di degrado di cui è intriso il settore sta assumendo risvolti sempre più preoccupanti. Sono in costante aumento episodi di tensione e violenza, anche fisica, che contribuiscono a rendere impotenti, disorientati e soggetti a sfruttamento lavoratrici e lavoratori.

La posta in palio sono parecchi milioni di euro nella roulette degli affidamenti delle attività in appalto ogni anno su tutto il territorio italiano. Nel Belpaese, a differenza del resto d'Europa, vi è l'anomalia della "cessione" da parte delle grandi multinazionali dei lavoratori in carne ed ossa alla macchina della "cooperazione" fornitrice

di servizi. Se si sommano i fiumi di denaro in circolo, il bisogno di reddito delle persone coinvolte in queste attività, sovente appartenenti ai ceti meno abbienti, e la colpevole distrazione sociale, sindacale e istituzionale, si può facilmente intuire il perché l'abbandono, la paura, la violenza e la corruzione in questo settore proliferino pressoché indisturbate, lasciando migliaia di esseri umani alla mercé del loro stesso bisogno di reddito.

L'importanza strategica della logistica, le sue dimensioni occupazionali e il deterioramento sociale e sindacale sono stati oggetto di profonda e attenta riflessione da parte della Fit-Cisl nazionale. La Federazione ha deciso di fare un ulteriore sforzo strutturale e organizzativo, capace di dirottare risorse e persone in grado di rinforzare la prima linea, presidi, delegati e iscritti nei posti di lavoro, per radicare una presenza all'altezza delle situazioni. Da queste considerazioni nasce il progetto Terre di mezzo, Zona Fit Lodi – Piacenza.

Terre di mezzo porta in sé anche il tentativo di intervenire efficacemente in quelle zone di confine, dove le attribuzioni sindacali, oggi racchiuse nei confini geopolitici (regioni e province), si trovano impossibilitate a esercitare pienamente la funzione di tutela e rappresentanza di quelle persone che lavorano al di fuori del luogo di residenza, che sono moltissime, in quella logica di prossimità, del farsi prossimo, che la funzione sindacale dovrebbe avere.

L'idea del progetto nasce dalla denuncia fatta in occasione del nostro ultimo Congresso, durante il quale la relazione dell'al-

lora Segretario generale ha messo in luce lo scandalo delle cooperative che operano nella logistica. Nella nostra ultima Assemblea organizzativa, il progetto ha assunto contorni e contenuti più definiti e si è individuato come luogo di sperimentazione il Presidio di Piacenza, luogo emblematico sia per la concentrazione industriale delle attività di logistica e trasporti sia per l'ubicazione a ridosso dei confini provinciali e regionali.

L'inaugurazione della sede di Terre di mezzo è avvenuta il 14 luglio e manca pochissimo a che siano completamente operativi gli uffici. Poiché si tratta di un progetto sperimentale, si procede con cautela e attenzione sia per la novità che esso rappresenta nel panorama sindacale, con ostacoli nuovi e nuove sfide, sia al fine di inserirsi nel tessuto sociale e produttivo della zona in modo fecondo, facendo sì che le istituzioni locali comprendano appieno le potenzialità del progetto. Siamo certi che lo sforzo, non solo economico, della Fit nazionale, ma anche il suo coraggio e lungimiranza, non tarderanno a dare quei frutti di risanamento e di "riconversione industriale culturale" di un sistema, quello oggi esistente nel mondo della logistica e dei trasporti che, in un Paese civile, europeo e moderno, non può proprio più avere più giustificazioni di esistere.

Nel piano industriale di Fsi mancano i lavoratori

Non solo treni, 94 miliardi di investimenti e ipo: c'è proprio tutto tranne i dipendenti

Il 28 settembre 2016 l'Amministratore delegato del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, Renato Mazzoncini, ha presentato a Roma Tiburtina il piano industriale 2017-2026 a oltre 170 stakeholder.

Secondo quanto riportato dalla stampa sono in gioco 94 miliardi di euro di investimenti e il raddoppio del fatturato nei dieci anni dell'arco di piano. Questo – secondo gli annunci – si basa su «cinque pilastri strategici: mobilità integrata anche con un coinvolgimento di tutti gli operatori del settore; logistica integrata, con una radicale riorganizzazione del comparto merci; integrazione fra le infrastrutture sia ferroviarie sia stradali; sviluppo internazionale e digitalizzazione, come fattore abilitante di tutto il piano». In estrema sintesi: non solo treni ma «anche i bus, senza dimenticare i servizi di pooling e sharing».

Nell'ambito della presentazione è emerso anche che il numero dei dipendenti «potrà» passare dai circa 69mila attuali a circa 100mila – ma non sono stati forniti dettagli in merito – e che è stato firmato un accordo quadro per un valore di circa quattro miliardi per la fornitura di 500 treni (300 alta capacità, 150 media capacità e 50 diesel) da impiegare nel trasporto regionale – anche in questo caso non sono stati forniti dettagli e non è dato sapere, ad esempio, se il nuovo materiale sarà concepito con accorgimenti che tengono conto del recrudescere fenomeno di aggressioni a bordo treno e dove sarà impiegato.

A fronte di 500 nuovi treni si legge che è

previsto l'arrivo di 3mila nuovi bus per la società Busitalia. La notizia relativa all'attivazione di pullman sulla «lunga distanza» – in assenza di certezze sul consolidamento e sullo sviluppo dei treni a media e lunga percorrenza – fa sorgere molti dubbi e forti perplessità. Qualora il gruppo Fsi intendesse sostituire i treni a media e lunga percorrenza con un alternativo servizio di bus, come si concilierebbe l'operazione con la «Tabella di marcia generale sulla decarbonizzazione» della Commissione europea, pubblicata nel marzo 2011?

Un capitolo di tale Tabella di marcia generale è la Tabella di marcia trasporti 2050, che stabilisce diversi obiettivi per diversi tipi di viaggi: all'interno delle città, da una città all'altra e su lunga distanza. Per i viaggi da una città all'altra, il 50% di tutti i trasporti di medio raggio di passeggeri e merci dovrebbe passare dal trasporto su gomma a quello su rotaia e per via navigabile interna. Entro il 2050, la maggior parte del trasporto di passeggeri nel medio raggio, da 300 km e oltre, dovrebbe avvenire su rotaia e, entro il 2030, il 30% del trasporto di merci su gomma dovrebbe passare ad altri modi di trasporto come la ferrovia e le vie navigabili interne e più del 50% entro il 2050.

«Per il riequilibrio modale verso soluzioni di trasporto collettivo – si legge sul comunicato stampa di ferrovie – la gomma pubblica avrà un ruolo chiave e Fsi vuole essere protagonista di tale shift modale salendo dal 6% di market share del 2015 fino al 25% nel 2026». Da questa apparente contraddizione nasce la necessità di

avviare un confronto sindacale per verificare gli effettivi obiettivi del piano in materia.

Infrastrutture integrate

All'infrastruttura sarebbero dedicati investimenti per 62 miliardi di euro, di cui 33 miliardi per la rete convenzionale, 24 miliardi per la rete AV/AC e i Corridoi Ten-T europei e 5 miliardi in tecnologie. Oltre al Terzo Valico, alla galleria di base del Brennero e alla Torino-Lione, sarebbero interessate dagli investimenti la linea Milano-Venezia AV/AC e i nodi urbani delle grandi città (Milano, Genova, Firenze, Roma). Il sud sarebbe interessato dall'apertura dei cantieri della linea AV/AC Napoli-Bari e, in Sicilia, i lavori interesserebbero la direttrice Palermo-Catania-Messina. Previsti anche interventi per aumentare la velocità commerciale nell'ambito della direttrice Adriatica e della Salerno-Reggio Calabria.

Non è inoltre chiaro come si realizzano le «sinergie con i principali porti italiani, i poli retroportuali e logistici; rafforzamento dei collegamenti fra la rete nazionale e i raccordi ferroviari dei principali stabilimenti produttivi presenti sul territorio».

C'è poi il tema dell'acquisizione, da parte del gestore dell'infrastruttura nazionale, delle ferrovie regionali (ex concesse) e, stando al comunicato stampa, «l'ottimizzazione dei trasporti passa anche attraverso l'integrazione nella rete nazionale Rfi (oltre 16.700 km) delle ex ferrovie concesse, più di 2.500 km di binari (su 3.500 totali) per ottenere maggiore capillarità



del servizio ferroviario, in ottica point-to-point; maggiore efficienza, grazie a una gestione unica della rete ferroviaria nazionale; nuovi percorsi con riduzioni dei tempi di percorrenza e soprattutto maggiore sicurezza, garantita dagli elevati standard tecnologici adottati da Rete ferroviaria italiana».

Anche su questo tema, dopo il tragico incidente ferroviario del 12 luglio 2016 di Corato (Ba) che, si ricorda, è costato la vita a ventitré persone e ha determinato il ferimento di almeno altri 50 passeggeri, c'è l'urgenza di approfondire quale sarà il reale ruolo del gestore dell'infrastruttura nazionale.

A seguito del varo del decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (pubblicato sulla Gazzetta ufficiale del 15 settembre 2016), le competenze di controllo sulla sicurezza delle infrastrutture ferroviarie di quasi tutte le ex-concesse a scartamento normale sono passate all'Agenzia nazionale per la Sicurezza ferroviaria che, a sua volta, ha disposto che, nelle tratte ferroviarie sprovviste di sistemi di controllo adeguati, i treni viaggino a 50 km all'ora con il conseguente allungamento dei tempi di percorrenza e i contestuali disagi per i pendolari. Da quanto si percepisce dalla presentazione, Rfi dovrebbe acquisire i 2.500 chilometri di binari. Non sono noti però i dettagli dell'operazione.

Così come non sono noti gli sviluppi di "operazione Anas". La parte relativa alla logistica integrata è stata l'unica sulla quale nei mesi scorsi si è sviluppato un

confronto che è ancora in atto in quanto vanno perfezionati, fra le altre cose, alcuni aspetti che riguardano il passaggio delle lavoratrici e dei lavoratori dalla Divisione Cargo alla costituenda società Mercitalia. Il piano punta molto sull'espansione internazionale del gruppo rispetto alla quale sono necessari approfondimenti per conoscere le finalità e le priorità.

La quotazione in borsa

Già a margine della fiera Innotrans 2016 di Berlino, l'Ad di Fsi aveva sottolineato come, riguardo alla quotazione in borsa, contrariamente a quanto previsto in precedenza si prefigurava una Ipo (Offerta pubblica iniziale) e cioè il ricorso a uno strumento attraverso il quale una società ottiene la diffusione dei titoli tra il pubblico, che è requisito necessario per ottenere la quotazione dei propri titoli su un mercato regolamentato. L'Ipo, essendo rivolta al pubblico indistinto degli investitori, costituisce una fattispecie di sollecitazione all'investimento ed è un'operazione complessa che può essere suddivisa in più fasi. La procedura di ammissione in Borsa si svolge in un arco temporale che va dai quattro ai sei mesi necessari per lo svolgimento del previsto iter.

In occasione della presentazione del piano industriale è stato inoltre specificato che l'Ipo riguarderà una quota «non inferiore» al 30% della nuova divisione «Frecce» di Trenitalia, che includerà oltre alle Frecce anche i treni classificati "Intercity". Tale ipotesi è totalmente diversa da quella annunciata dal Consiglio dei Ministri il 23 no-

vembre 2015, con l'approvazione di un Decreto del Presidente del Consiglio (Dpcm), che prevedeva la «cessione di non oltre il 40% di quote dell'intero gruppo attraverso un'offerta pubblica di vendita rivolta al pubblico dei risparmiatori in Italia, inclusi i dipendenti del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, e a investitori istituzionali italiani e internazionali, e quotazione sul mercato azionario».

Le valutazioni sul piano industriale

Il gruppo Fsi negli ultimi anni si è concentrato quasi esclusivamente sull'alta velocità. Ci si aspettava un piano che, in linea con le direttive europee in materia di "ambiente", puntasse al riequilibrio ferrogomma attraverso lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle linee e dei treni regionali, dei treni merci, dei treni del servizio universale, in particolare nel Sud del Paese.

Al momento in cui andiamo in stampa non c'è stato ancora il previsto confronto sindacale né sul piano né sugli aspetti relativi al futuro del gruppo e alle sue ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori. Non sono disponibili sufficienti elementi per esprimere, dal punto di vista del sindacato, valutazioni compiute sul nuovo piano industriale 2017-2026.

Per farlo attenderemo lo svolgimento del confronto che, insieme a Filt-Cgil e a Uiltrasporti, abbiamo richiesto, all'indomani della presentazione del piano, al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

**Segretario nazionale Fit-Cisl*

Ccnl mobilità AF e contratto aziendale Fsi: Agens e Ferrovie non facilitano la conclusione del negoziato

La trattativa arranca. Due i punti su cui non si trova l'accordo

Il negoziato per i rinnovi del contratto collettivo nazionale di lavoro della mobilità area contrattuale attività ferroviarie e del contratto aziendale del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane è in fase di stallo dalla fine di luglio.

Lo stadio conclusivo di “no-stop” sugli aspetti economici - che normalmente parte quando tutti gli altri argomenti sono stati precedentemente risolti - non si è potuto avviare a causa dell'impossibilità di trovare le giuste soluzioni a una serie di questioni, fra le quali due in particolare che, essenzialmente, riguardano il sistema di relazioni industriali sia del contratto di primo livello (ccnl Maf) sia del contratto di secondo livello (ca Fsi).

Ccnl Maf

Il primo dei due principali temi irrisolti rientra nell'ambito delle previsioni dell'articolo 16 - Appalti, cambi appalto e trasferimenti d'azienda - del ccnl Maf e riguarda il trattamento contrattuale e normativo riservato alla generalità delle lavoratrici e dei lavoratori che, a seguito di una gara di appalto (di attività e/o servizi), subiscono loro malgrado un avvicendamento fra datori di lavoro.

Il problema si pone perché dal 7 marzo del 2015, con l'entrata in vigore del decreto le-

gislativo 23/2015 cosiddetto Jobs Act - che, secondo gli annunci del Governo era stato concepito per ridurre l'elevata percentuale di disoccupati presenti nel nostro Paese e favorire “nuova occupazione” - è stata modificata la disciplina che regola i licenziamenti illegittimi. Il decreto, come noto, introduce il nuovo “contratto a tutele crescenti” che prevede, per i lavoratori assunti dopo la sua entrata in vigore e licenziati illegittimamente, l'applicazione di una tutela indennitaria in luogo della reintegra sul posto di lavoro.

Più in particolare l'articolo 7 del decreto in parola “Computo dell'anzianità negli appalti” con poche righe, nell'intento di tener conto dell'anzianità maturata dal lavoratore - nota bene: assunto comunque a far data dal 7 marzo 2015 - coinvolto nel cambio di appalto, ai fini del calcolo dell'indennizzo dovuto in caso di dichiarata illegittimità del licenziamento (l'articolo recita: «l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata»), presta il fianco a quella categoria di appaltatori che, volendosi giovare di un'interpretazione della legge a loro più favorevole, equiparano all'atto del subentro nell'appalto i “vecchi

assunti” ai “nuovi assunti” con l'obiettivo di far loro perdere il diritto alla tutela reintegratoria - in caso di licenziamento illegittimo - aggiungendo così un'ulteriore precarietà a quella dell'incertezza della conservazione del posto di lavoro, che pesa sui lavoratori interessati a ogni cambio appalto.

In estrema sintesi alcuni appaltatori, interpretando la norma a loro favore, vorrebbero far venir meno, nell'arco di due tre anni, per il solo settore degli appalti, il dualismo di tutele tra “vecchi” e “nuovi assunti” - in materia di licenziamenti illegittimi - introdotto con il contratto a tutele crescenti.

Al fine di evitare una simile interpretazione di parte, che renderebbe di fatto le previsioni del Jobs Act retroattive, si rende necessaria l'introduzione di una specifica previsione contrattuale che stabilisca che, nel caso in cui un'azienda subentri in un appalto, ai lavoratori già assunti al momento dell'entrata in vigore del decreto legislativo 23/2015 e trasferiti all'azienda subentrante venga mantenuto, nel caso di licenziamento illegittimo, il regime di tutela pregresso disciplinato dall'articolo 18 dello statuto dei lavoratori. Tutto ciò in quanto i cambi di appalto comportano comunque una nuova assunzione.

Purtroppo in questa fase Agens-Confindustria sta avallando l'interpretazione di quei pochi appaltatori che già in occasione di recenti cambi appalto non hanno voluto riconoscere i diritti oramai acquisiti dai lavoratori e sta impedendo, di fatto, la positiva conclusione del negoziato per il rinnovo del ccnl Maf, senza valutare che l'assenza di una clausola contrattuale coerente con il sistema di legislazione vigente in materia di tutela dei diritti dei lavoratori che passano da un appalto all'altro (es. art. 7 comma 4bis della legge 31/2008), si determinerebbe certamente un notevole contenzioso, sia sul piano collettivo sia sul piano legale su iniziativa dei singoli lavoratori, che coinvolgerebbe i committenti.

Se il Jobs Act, nelle intenzioni del Governo, è stato concepito con l'obiettivo di facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, non può, nell'ambito degli appalti, non garantire l'occupazione a chi il lavoro già ce l'ha.

Su questi aspetti dovrebbero riflettere Agens-Confindustria e quanti, in questo momento, non stanno dimostrando la dovuta sensibilità nei confronti di circa 10mila lavoratrici e lavoratori che sono impiegati nel settore degli appalti ferroviari.

Contratto aziendale Fsi

Per quanto attiene al contratto aziendale del gruppo Fsi, uno dei principali temi non ancora risolti riguarda le relazioni sindacali. In previsione dell'avvio degli annunciati processi di quotazione in borsa si rende necessario definire nuove forme di dialogo e coinvolgimento delle rappresentanze delle persone che lavorano nelle società del gruppo.

Del resto la nostra Costituzione all'articolo 46 stabilisce che «Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende».

A livello europeo le forme di democrazia economica sono già una realtà da diversi anni ed esistono specifiche direttive che promuovono la partecipazione dei lavoratori nelle imprese, come lo statuto della società europea che è stato adottato nel 2001 ed è entrato in vigore nel 2004, a circa 30 anni dalla prima proposta della Commissione. La direttiva 2001/86/Ce stabilisce le norme relative al coinvolgimento dei lavoratori nella società europea, riconoscendone la posizione e il ruolo nell'impresa. Sulla base di tale legislazione Germania, Austria, Olanda, Lussemburgo, Svezia, Norvegia, Danimarca e Finlandia, adottano già per legge dei sistemi avanzati di corporate governance, basati sulla co-determinazione.

I vertici del gruppo Fsi, a fronte di richieste in tal senso, hanno manifestato molte perplessità adducendo prima l'assenza di una specifica normativa e, successivamente, dichiarando difficoltà di realizzazione di simili forme di partecipazione in un gruppo che opera in un mercato liberalizzato dove sono presenti una serie di concorrenti.

Argomentazioni che appaiono un po' deboli, atteso che già dal 2007 esiste il decreto legislativo 6 febbraio n. 25 di "Attuazione della direttiva 2002/14/Ce che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori". Esso all' Art. 1 - Oggetto - stabilisce che «Il presente decreto legislativo individua il quadro generale in materia di diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia» e che «le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dal contratto collettivo di lavoro in modo tale da garantire comunque l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contenimento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti e obblighi».

Inoltre l'art. 4 del decreto in esame - Modalità dell'informazione e della consultazione - precisa che «L'informazione e la

consultazione riguardano: l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica; la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto; le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro».

Senza contare poi che, soprattutto nell'ambito delle imprese che operano in contesti competitivi, in maniera sistematica, si stipulano accordi per l'erogazione di "Premi di Risultato" basati proprio sulla partecipazione dei lavoratori all'attuazione e al risultato di piani industriali. Accordi che prevedono anche forme di accesso dei rappresentanti sindacali alle informazioni sull'andamento dei piani medesimi con lo scopo di effettuare le necessarie verifiche. Anche su questo tema ci auguriamo che ci sia una riflessione da parte dei vertici del gruppo Fsi.

Il politologo americano Dahl, nel 1989, sosteneva che la democrazia economica è un elemento irrinunciabile anche per il raggiungimento della democrazia compiuta.

*Salvatore Pellicchia
Segretario nazionale Fit-Cisl*

La discussione sull'orario di lavoro nei rinnovi contrattuali in corso

Ecco gli avanzamenti fatti sul tema nella vertenza

Come già ampiamente annunciato, il negoziato per la definizione del contratto collettivo nazionale della mobilità area contrattuale delle attività ferroviarie e del contratto aziendale del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane è giunto alla fase finale.

A tal proposito, ferme rimanendo le distanze su alcuni punti fondamentali e visto che non abbiamo ancora discusso della parte inerente gli aumenti retributivi, vogliamo qui analizzare ed evidenziare gli avanzamenti fatti sul capitolo relativo all'orario di lavoro sia per la parte generale che per quella riguardante il personale mobile.

Uno dei punti maggiormente in discussione nel corso della trattativa è stato quello relativo alla conferma degli accordi e delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro, che non sono modificati nel contratto che stiamo scrivendo. Su questo particolare aspetto, la parte datoriale ha cercato sin dall'inizio della negoziazione di azzerare tutte le varie circolari e gli accordi, anche territoriali, in modo da avere un unico riferimento normativo nel contratto di lavoro.

È evidente che come sindacato, a questo proposito, abbiamo posto il vincolo di dover riportare all'interno del testo contrattuale tutte quelle norme di miglior favore ottenute a seguito degli accordi intervenuti e che secondo noi non possono essere d'un tratto cancellate.

Alla fine, in considerazione anche della complessità che tale operazione com-

porta, abbiamo convenuto sulla formulazione presente all'interno dell'articolo 13 del contratto aziendale, relativo all'orario di lavoro in cui si confermano tutti gli accordi e le disposizioni sull'orario di lavoro e sull'utilizzazione del personale nonché gli eventuali connessi aspetti economici non modificati dal contratto che stiamo scrivendo.

Altro elemento di forte discussione è stato quello relativo alla proposta aziendale di poter arrivare all'effettuazione di cinque notti tra due riposi settimanali per le attività di manutenzione delle infrastrutture.

Su questo punto, partendo dal principio che la nostra disponibilità a rivedere la normativa di lavoro è stata, sin dall'inizio del confronto, riferita solo agli ambiti legati a ristrutturazioni e forti riorganizzazioni, ci siamo detti indisponibili a modificare l'attuale impostazione.

Pertanto, l'aggiornamento condiviso del testo recita che "sono confermate tutte le modalità di programmazione, nonché le relative procedure negoziali, disciplinate dall'accordo nazionale in essere alla data di stipula del presente contratto relativamente alla possibilità di effettuazione della terza notte, non consecutiva, tra due riposi settimanali".

Anche la formulazione relativa ai moduli di equipaggio, presente nel contratto di settore all'articolo 27, è stata modificata a seguito della discussione intervenuta al tavolo di trattativa. Come sindacato, infatti, abbiamo sostanzialmente ribadito che re-

stano confermati i moduli di equipaggio già operativi nelle aziende all'atto dell'entrata in vigore del contratto che stiamo scrivendo. L'impiego di ulteriori moduli di equipaggio è, invece, subordinato all'accordo in sede aziendale, come già avviene con la formulazione vigente, a patto che siano coerenti con le disposizioni dell'Agenzia nazionale per la sicurezza ferroviaria e rispettino le condizioni di utilizzazione definite nel contratto.

Lo stesso riferimento l'abbiamo dovuto fare anche nel contratto aziendale in cui, dopo un serrato confronto, abbiamo confermato quanto previsto riguardo ai moduli di equipaggio già operativi all'atto dell'entrata in vigore del contratto e ribadito che è invece subordinato all'accordo aziendale l'impiego degli ulteriori moduli di equipaggio.

Nel corso del confronto abbiamo anche affrontato la questione relativa al personale mobile utilizzato alla condotta dei treni diagnostici di Rete ferroviaria italiana che, in sostanza, rappresenta un "vulnus" in quanto nel contratto non sono definite le norme di impiego di tale personale. A tal proposito, abbiamo convenuto di avviare un confronto entro dicembre 2016, avendo a riferimento quanto previsto nelle sezioni specifiche della disciplina particolare per il personale mobile all'interno del contratto aziendale.

Il ritorno ai turni collettivi per il personale mobile

Sul particolare e delicato aspetto legato



ben verificata e testata (abbiamo, infatti, apertamente dichiarato che non siamo d'accordo a un ritorno a turni che dovessero prevedere sequenze bloccate e imm modificabili di turni cosiddetti "a griglia"), abbiamo assunto un reciproco impegno da sottoscrivere nel contratto di lavoro al momento della firma.

L'obiettivo è quello di "attivare quanto prima uno specifico confronto a livello aziendale per individuare le possibili condizioni per l'introduzione dei turni collettivi rotativi per il personale mobile, con l'obiettivo di rendere operative le eventuali soluzioni a partire dal cambio orario di giugno 2017". È evidente che, per quanto ci riguarda, in caso di ritorno al turno collettivo, devono essere confermati i contenuti degli accordi di giugno e luglio del 2014, che danno garanzia al personale sul tipo di sequenze di servizi all'interno delle sestine dei turni di lavoro.

alla turnazione del lavoro del personale mobile il dibattito è sempre stato molto vivace negli ultimi anni, a partire dall'introduzione da parte di Trenitalia del sistema di gestione dei turni, ben noto con il nome di Ivu. Il tema è stato oggetto di confronto acceso con l'azienda in tutti questi anni e, come sindacato, a più riprese e con diversi accordi, abbiamo di gran lunga migliorato l'impostazione iniziale dell'azienda, la quale aveva sicuramente peggiorato il modo di lavorare del personale mobile.

Con l'ultimo contratto, a seguito della riduzione del numero di ore di riposo settimanale dalle 3.538 alle 3.420 del trasporto regionale e alle 3.276 della media-lunga percorrenza, sono stati introdotti un numero di riposi cosiddetti "week-end" della durata minima di 60 ore e un ulteriore numero di riposi qualità in-

teressanti la domenica o il sabato che hanno di gran lunga migliorato la qualità dei turni per chi fa un lavoro fortemente atipico come quello del personale mobile.

In più di un'occasione, però, Trenitalia ci ha manifestato le difficoltà operative nel concedere al personale i riposi settimanali nella giornata del sabato che, a differenza di quanto avviene per la domenica o per i festivi, prevede l'effettuazione quasi totale dei servizi previsti nelle giornate feriali. Con queste premesse, ci siamo più volte confrontati e, come sindacato abbiamo fatto presente la necessità di voler abbandonare il tipo di turno individuale previsto da Ivu e ritornare al turno rotativo collettivo. Rispetto a questa nostra richiesta, la parte aziendale si è mostrata disponibile e, in considerazione del fatto che una simile "rivoluzione" ha bisogno di essere

Un altro avanzamento nel corso della trattativa l'abbiamo avuto a proposito della modalità di calcolo delle ferie per il personale mobile dove, rispetto a quanto proposto dalla parte aziendale, cioè di voler annullare tutte le disposizioni precedenti, si è arrivati alla formulazione in cui si confermano le previgenti modalità di computo delle giornate di ferie. Il frazionamento delle ferie si applica esclusivamente in detrazione per favorire la ripresa del turno, sia per quelle programmate che per quelle richieste in gestione operativa.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Mobilità ferroviaria*

Rfi ha bisogno di aria nuova

Le vicende del rinnovo contrattuale hanno determinato una sostanziale stasi nel confronto a livello nazionale con Rete ferroviaria italiana. Di conseguenza, i problemi, più volte evidenziati, restano tuttora risolti.

Ma c'è anche una notizia positiva, ovvero l'avvio delle procedure di selezione per operatore della manutenzione e per assistente lavori. Il problema è che l'azienda secondo noi cerca troppe poche persone,

l'impegno in tal senso da parte della holding.

Un elemento di novità di segno positivo riguarda il fatto che vi è un'importante sensibilità nell'ovviare al fortissimo squilibrio di genere, derivante anche da pregiudizi radicati nella società italiana, che ha ritenuto a lungo la frequentazione degli istituti tecnici poco consona alle ragazze. Va detto che la stessa Rfi, tra le diplomate non ha un grandissimo appeal. Vedremo

Fit-Cisl abbiamo evidenziato. Confidiamo nella ripresa dei tavoli societari, una volta firmato il contratto, per "fare il tagliando" a tale modello. Ad oggi, a distanza di oltre un anno dalla firma e a sei mesi dall'avvio della nuova organizzazione, non tutte le posizioni sono coperte e non vi è la certezza che lo saranno entro la fine del corrente anno.

Ricordiamo che sulla formazione di queste figure vi è un grosso gap da colmare e oltretutto rimangono da avviare le manifestazioni di interesse per i livelli C. A ciò si aggiunge il fatto che la questione "uffici" è rimasta inesausta: nei territori si passa da una fervida fantasia a un immobilismo totale, mentre servirebbe ben altro, come ad esempio affrontare la questione, individuare soluzioni e metterle in atto.

Auspichiamo inoltre l'opportuno miglioramento nella gestione e valutazione del personale in taluni territori, consci del fatto che certe modalità un effetto lo determinano: la disaffezione e una mancanza di fiducia nella società, in un contesto storico in cui grande attenzione è rivolta all'aumento di produttività, che non si raggiunge solamente con l'aumento dell'orario di lavoro, come ampiamente dimostrato da autorevoli studi, che non riscuotono grande successo all'interno della dirigenza di Rfi.

Qua emerge il ritardo delle relazioni industriali in Italia, dove finora non è stato mai possibile avviare una riflessione costruttiva sul modello partecipativo di democrazia economica, nella sua piena accezione, di cui la Cisl è il principale sostenitore. Bisogna migliorare le relazioni sindacali riportando un maggior grado di autonomia nei territori; le riunioni non posso essere



rispetto al bisogno reale, e intende distribuirle in modo non rispondente alle esigenze dei territori, secondo priorità che vedono la cosiddetta Dorsale in un ruolo egemone, mentre servirebbe un segno di attenzione a tutte quelle realtà territoriali che non le gravitano attorno direttamente.

Dobbiamo ancora rimarcare il fatto che persiste una certa "dimenticanza" nel comunicare preventivamente l'avvio delle procedure di reclutamento, come richiesto più volte da noi, e questo nonostante

le iniziative che saranno messe in campo, se saranno in grado di produrre una inversione di tendenza, oltre ai risultati del progetto denominato "Leadership al femminile".

Invece, per quanto riguarda il nuovo modello organizzativo derivante dall'accordo nazionale dell'8 luglio 2015, interloquendo costantemente con i nostri Rappresentanti sindacali unitari della Manutenzione Infrastrutture, emergono tutte le problematiche che più volte come

condizionate dagli effetti di tanti piccoli escamotage, come quello di una interpretazione bizzarra delle norme contrattuali, messi in atto dalla dirigenza territoriale, che spesso è impermeabile a qualsiasi valutazione sulle proposte che le organizzazioni sindacali regionali e le Rsu avanzano ai tavoli di trattativa. Ci domandiamo spesso questo atteggiamento quanto costa, quanti ricavi porta e a chi giova. Sempre in termini economici sarà interessante un confronto tra i costi ante e post accordo.

Il confronto post contratto ci porterà anche alla discussione sulle seguenti strutture: Diagnostica mobile, sulle Officine nazionali, sugli uffici, Terminali e Servizi nonché sulla quella dei Mezzi d'opera, su cui la Società sta facendo orecchie da mercante. Di fondo, mancando ancora una specifica organizzazione di dettaglio, registriamo che una parte del personale dei Nuclei Mezzi d'opera territoriali è stata "arruolata" inconsapevolmente.

Ma la prima società italiana di investimenti, che riveste e rivestirà un ruolo di primo piano nella strategia del Governo e di conseguenza all'interno del prossimo piano industriale del gruppo Fsi, può permettersi certi errori? Noi crediamo fermamente di no e riteniamo quanto mai necessario e fondamentale aiutare il sistema a migliorarsi. A costo di urtare le suscettibilità altrui, bisogna che alcune criticità siano corrette e che sia evitato il rischio di non sfruttare appieno le potenzialità della nuova organizzazione. Vedremo in sede di confronto se la società sarà pronta.

Il principale elemento di criticità riguarda la carenza di personale, più marcata in certi territori, che sta influenzando negativamente la piena applicazione dell'accordo ma oltretutto scarica i suoi effetti negativi su chi quotidianamente opera.

L'altra priorità riguarda il tema della sicurezza, fatto che dimostra una gestione verticistica e incurante del fatto che è una materia per sua natura partecipata alle

proposte di tutti gli stakeholder. Si fa tuttora fatica a promuovere costantemente innovazione e un sano coinvolgimento di tutti gli attori, in particolare di chi svolge l'attività quotidiana. Giusto per fare chiarezza, il grado di sicurezza non passa dalla dotazione di Dispositivi di Protezione Individuali innovativi o qualitativamente migliori, ma passa da un sistema formativo efficace, che deve essere anticipato da una verifica del meccanismo della distribuzione, della fruibilità e comprensibilità delle Disposizioni di Esercizio. Come pure passa dalla revisione di talune procedure e disposizioni, come il briefing, che non può lasciare dubbi interpretativi, come da molto tempo proponiamo. Vedremo i prossimi sviluppi se daranno i frutti sperati.

In continuità con gli impegni presi dobbiamo fare un approfondimento sul lato manutentivo delle Sale operative della regolazione della Circolazione. Ci riferiamo ai Coordinatori Infrastrutture (CI), al personale del Dote e a quello delle Zone Scc. I Coordinatori infrastrutture sono inseriti all'interno della sale operative, un modello che trova riscontro anche nella nuovissima sala a livello nazionale. Tale personale ha registrato solamente da poco l'avvio di un percorso di formazione ad hoc. Ricordiamo che questa Organizzazione si è spesa molto affinché ci fosse una presa di coscienza da parte della società. Ma oltre a questo vi deve essere la volontà di avviare una riflessione su tale ruolo e le azioni utili a portare miglioramenti, sapendo che la sala va considerata una unica entità e quindi bisogna lavorare per superare le criticità oggi presenti. Serve domandarsi il perché di tale disarmonia: non possiamo avere una visione strabica. Giusto per fare un esempio, la gestione di una anomalia può incidere anche pesantemente da un punto di vista degli oneri conseguenti, come pure può limitare molto i ritardi e i costi. Ma la società ha valutato ciò? Di sicuro come Fit-Cisl le idee su tale questione le abbiamo chiare e vorremmo che quanto prima si arrivi alla definizione di uno specifico protocollo.

Invece, per quanto riguarda la questione Dote, bisogna fare un passo indietro, alle vicende e alle ragioni che portarono all'accordo nazionale del 14 febbraio 2006, perché dopo di allora la macchina si è inceppata. Il quadro che ne risulta è abbastanza variegato e non certo esaltante, partendo dalla carenza di un piano formativo ad hoc, in una logica di miglioramento costante, per poi registrare il fatto che vi è una sostanziale disaffezione, intesa principalmente come una perdurante mancanza di appeal di tale posto di lavoro. In ragione di ciò spesso le manifestazioni di interesse vanno semi deserte. Se poi lo colleghiamo a un maggior impegno richiesto, si produce una miscela con la presenza di sostanze tossiche che inquina l'ambiente. Se vi fossero gli elementi per una valutazione seria, dovremmo uscire dalla logica esclusiva dell'estensione delle giurisdizioni di ogni singolo operatore Dote, ma dovremmo tener conto anche del numero di operazioni e dei treni circolanti. Questo per affermare che servono parametri nuovi per misurare la produttività e, di conseguenza, operare una scelta su come "guarire" i mali oggi presenti.

Anche in questo caso, come anche per i Coordinatori Infrastrutture e per il Personale Circolazione che opera nella sala, la società deve semplicemente decidere se curare il malato oppure assistere a una lenta agonia, sapendo che il malato, giustamente, non è rassegnato ad aspettare la fine, ma intende provare a salvarsi. È tutta una questione di opportunità e rapporti costi benefici e sicuramente la strada della "cura" è molto impattante sulla società, in tanti modi, ma forse ancora non vi è una piena consapevolezza di ciò, forse, una volta "aperte le finestre", un po' d'aria fresca porterà benefici.

I prossimi sviluppi, partendo dal Piano Industriale del gruppo e il rinnovo contrattuale, saranno importanti per la società e potrebbero anche dare un forte impulso risolutivo.

Il fondo di Fsi allarga l'offerta di tutele e opportunità

Nel corso dell'ultima riunione del Comitato amministratore del "Fondo per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione per il personale del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane", abbiamo avuto conferma dell'avvio della fase per la ratifica del nuovo regolamento del fondo da realizzarsi con apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il dicastero dell'Economia e delle Finanze.

Il Presidente ha, infatti, informato i consiglieri della nota del Direttore centrale delle Risorse umane e Organizzazione di Fsi indirizzata al Ministero del Lavoro e all'Inps, con cui veniva trasmesso l'accordo di integrazione e modifica del regolamento del fondo, sottoscritto con le organizzazioni sindacali il 28 luglio scorso, per l'attivazione dell'iter legislativo.

Dopo un lungo confronto l'accordo è stato raggiunto nel momento in cui la società, preso atto della ferma contrarietà sindacale e della Fit-Cisl in particolare, ha desistito dal voler introdurre tra le prestazioni del fondo quelle che avrebbero dovuto integrare l'indennità di disoccupazione Naspi. Da subito abbiamo definito inadeguata tale soluzione per l'accompagnamento a pensione, per via delle implicazioni negative di carattere economico che la sua introduzione avrebbe determinato ai danni dei lavoratori interessati. Inoltre li avrebbe esposti, durante il periodo di inoccupazione, al rischio di essere coinvolti obbligatoriamente, pena la decadenza dall'indennità, in corsi di riqualificazione professionale o impiegati in altre attività.

Evitati questi inopportuni aspetti, il nuovo regolamento che è stato concordato con-

ferma le tutele già note e introduce importanti novità che riepiloghiamo sinteticamente.

Ai lavoratori, per tutto il periodo in cui sono impegnati in processi di riconversione o riqualificazione professionale finalizzati al superamento di situazioni di eccedenza di personale conseguente a riorganizzazioni o ristrutturazioni aziendali, il fondo eroga assegni ordinari pari alla corrispondente retribuzione lorda spettante e versa la relativa contribuzione correlata.

Nei casi in cui i dipendenti siano interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione dell'attività lavorativa, per motivi non imputabili all'azienda, il fondo provvede a erogare loro, per un periodo massimo di 24 mesi, assegni ordinari pari all'80% della retribuzione lorda che sarebbe loro spettata per le prestazioni non effettuate.

È da tener presente che la retribuzione a cui si fa riferimento per la determinazione dell'assegno di tali prestazioni ordinarie è quella lorda relativa ai 12 mesi precedenti l'accesso al fondo con l'esclusione dello straordinario, eventuali indennità per trasferimento, trasferte, premi, una tantum di qualsiasi genere.

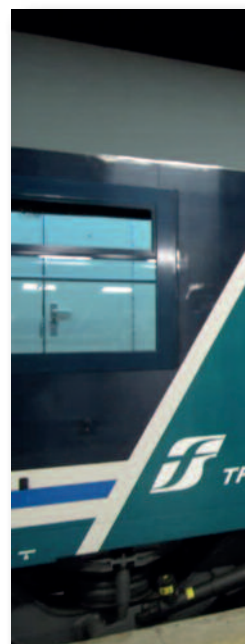
Resta invariata anche la prestazione straordinaria (agevolazione all'esodo), cui accedono i lavoratori che, a seguito di accordi sindacali, siano riconosciuti in eccedenza e che siano nelle condizioni di raggiungere i requisiti necessari per il diritto al pensionamento di vecchiaia o anticipato nei 60 mesi successivi all'ingresso nel fondo. Agli interessati spetta il trattamento di pensione che percepirebbero alla data di cessazione del rapporto di lavoro, considerando nel calcolo dell'asse-

gno anche la parte di contribuzione mancante al raggiungimento del diritto alla pensione stessa.

Novità di particolare importanza introdotta nel testo è l'estensione della tutela del fondo ai lavoratori di tutte le società che operano nel settore ferroviario del gruppo Fsi, controllate direttamente o indirettamente, compresi i ferrovieri ex appartenenti a Trenitalia e oggi alle dipendenze di Trenord.

Un'altra novità del nuovo regolamento, anche se da tempo pubblicizzata, è l'introduzione tra le prestazioni straordinarie di quelle denominate "solidaristiche con cui si potrà realizzare il ricambio generazionale, così come previsto dall'intesa sindacale del giugno 2013. In base a una quantità esclusiva di risorse economiche già nella disponibilità dell'Inps, sarà possibile consentire l'esodo a circa un migliaio di ferrovieri e provvedere alla loro sostituzione con assunzioni. Quest'opportunità sarà dedicata maggiormente al personale appartenente ai settori esclusi dalle precedenti attivazioni del fondo e più penalizzato dalla riforma Fornero.

Ed è soprattutto per concretizzare quest'ultima tanto attesa opportunità del fondo che è necessario che il Ministero, in discontinuità con il passato, riduca al massimo i tempi per l'approvazione del nuovo regolamento.



Treni notte: un prezioso segmento da salvaguardare

I dati emersi dalle ultime statistiche elaborate da Legambiente, riguardanti il settore trasporti sul territorio italiano, vedono classificarsi al primo posto il trasporto su gomma, che provvede a più di 2/3 del traffico merci e al 92% del trasporto persone. Tale sviluppo ha apportato però numerosi, nonché infidi, cambiamenti alla qualità della vita degli italiani, contribuendo a circa il 30% delle emissioni di CO2 prodotte ogni anno in Italia, responsabili mediamente di 7mila decessi annui.

I trasporti sono per Fit-Cisl determinanti per un Paese all'avanguardia e sviluppato quale è l'Italia, ma altrettanto importante secondo noi è la loro eco-sostenibilità, affinché non venga intaccato il benessere di alcun cittadino. Dunque riteniamo giusto promuovere sistemi efficaci ed efficienti che permettano all'utente di spostarsi in totale sicurezza. In particolare secondo noi è imprescindibile promuovere, come alternativa agli inquinantissimi pullman e

camion, l'introduzione, lo sviluppo e l'accrescimento di sistemi ferroviari che permettano un facile spostamento ai 37 milioni di persone che ogni anno scelgono il trasporto su gomma.

Come Fit-Cisl, dopo anni di lunghi dibattiti e lotte sindacali volte a consentire e promuovere la diffusione e lo sviluppo del trasporto su rotaia, vediamo finalmente uno spiraglio di luce anche nel settore Treni notte, apprendendo positivamente per il futuro del servizio (secondo noi sempre poco valorizzato) la gara indetta da Trenitalia per l'accompagnamento notte, l'assistenza alla clientela nelle cuccette e nelle carrozze letto. Il bando di gara indetto riguarda dunque i servizi nazionali ed Internazionali, avrà una durata di tre anni (dal 1 di dicembre 2016 al 30 novembre 2019) e interesserà soprattutto gli impianti di Roma, Torino, Milano, Trieste, Lecce, Palermo, Siracusa e Reggio Calabria, prevedendo grazie a stime annuali studiate da Trenitalia il trasporto di circa 700mila viaggiatori nelle carrozze cuccette e circa 250mila in vagoni letto.

Nel servizio richiesto dal bando di gara introdotto da Trenitalia, è prevista l'accoglienza del viaggiatore e la sorveglianza delle vetture, nonché la verifica dei titoli di viaggio e, in caso di presenza di posti rimasti inoccupati, l'assegnazione degli stessi last-minute. In caso di treni a lunga percorrenza, il personale si occuperà inoltre della preparazione dei letti, della consegna della prima colazione e della distribuzione di quotidiani.

Speriamo di non dover assistere a

una replica dei fatti avvenuti negli anni 2011-2012, quando, a fronte di un nuovo affidamento del servizio a un diverso gestore, vennero considerati in esubero e successivamente licenziati numerosi lavoratori, creando non solo problemi di carattere sociale (con successivi problemi di ordine pubblico e mediatico anche nei confronti del committente), ma anche sminuendo il servizio prima offerto. Per questo siamo certi che il committente, in questa delicata fase di cambio appalto, non si limiti solo e soltanto a una valutazione economica di maggior ribasso, ma affidi il servizio a un gestore serio, che sia attento al servizio, alla qualità e alle maestranze che vi operano.

Siamo certi che oggi il valore aggiunto per il settore e offerto all'utenza è un incremento del servizio, valorizzando i lavoratori e le lavoratrici del segmento treni notte, che sempre si sono distinti per impegno, professionalità e cortesia verso la clientela, vero biglietto da visita per un servizio che è destinato a crescere nel tempo, offrendo qualità ed efficienza, come richiesto dal committente Trenitalia.

Possiamo evincere dunque che Ferrovie dello Stato Italiane, nel corso della sua riorganizzazione, in questi anni ha saputo ascoltare le numerose richieste volte dalle organizzazioni sindacali, Fit Cisl in testa, che a gran voce evidenziavano la necessità e l'importanza di un rilancio di questo piccolo ma strategico segmento, considerando l'importanza di questo servizio sia come business per l'azienda, se "ben gestito", che come validissima opzione da offrire al Paese ed agli utenti che necessitano di spostamenti a lungo raggio.



Servizi ambientali

Rafforzare la democrazia delegata contro derive populiste

La storia esemplare del ccnl e gli anticorpi forti contro le strumentalizzazioni

Siamo sempre stati convinti sostenitori dell'unità sindacale nel settore dei servizi ambientali, soprattutto se fondata sulla condivisione di un progetto, di una piattaforma dell'azione sindacale. Ma oggi più che mai questa unità sindacale deve misurarsi concretamente con la realtà: per la sua effettiva realizzazione occorre un vero e proprio progetto esecutivo che stabilisca chiaramente ruoli e regole di democrazia.

Per rafforzare la credibilità del sindacato nei posti di lavoro è necessario assumere decisioni operative per ricostruire un nuovo sindacato unitario, a partire dalle regole per le elezioni e il funzionamento delle Rappresentanze sindacali unitarie. Le prime elezioni su scala nazionale sono state politicamente un grande successo, ma il loro funzionamento è ancora fortemente condizionato da diffidenze e sovrapposizioni, che limitano l'azione e l'esercizio della delega di rappresentanza ricevuta dai lavoratori.

Un esempio di questo conflitto continuo sono state le consultazioni per il rinnovo del contratto collettivo nazionale. Nonostante le Segreterie nazionali avessero dato indicazioni per una consultazione su tutti i posti di lavoro e non un referendum sulla validità dell'accordo, in alcune aziende il ruolo di rappresentanza delegata delle Rsu è stato soppiantato da modalità

plebiscitarie sostenute non solo dai professionisti del "tanto peggio tanto meglio", ma anche da alcuni rappresentanti delle organizzazioni sindacali stipulanti, che hanno abdicato al loro ruolo per adeguarsi a una più "comoda" protesta senza proposta.

Per la consultazione abbiamo assistito a manifestazioni contrarie di più svariata natura, da quella attiva con la creazione di pseudo comitati per il "No", sostenuti sia dalla corrente di democrazia e lavoro della Cgil che dalla galassia dei sindacati di base, a quella passiva degli "ignavi" che, senza infamia e senza lode, pur rappresentando sindacati stipulanti, si sono defilati disinteressandosi di ogni conseguenza. Poi naturalmente ci sono stati quelli che, appartenendo a comunità lavorative "benestanti", hanno egoisticamente pensato che partecipare alla costruzione di un contratto più competitivo ma con più tutele, che tenga insieme il settore, in fondo sia un problema degli altri; quindi se c'è da prendere va bene, ma senza dare nulla in cambio. Infine vuoi che non ci sia chi, puntualmente, senza farsi scrupoli e con metodi da terrorismo sindacale, non monti il malcontento per accaparrarsi tessere facili?

Per fortuna gli anticorpi nel settore hanno sinora impedito che queste minoranze agguerrite avessero la meglio, ma non si può

rischiare che situazioni contingenti possano fornire spazi per derive populiste difficilmente gestibili di questi tempi a loro favorevoli.

Il ruolo del sindacato e le sue decisioni non possono essere legittimate esclusivamente dal consenso sociale di cui gode in quel momento. Non potremmo mai conoscere gli effetti veri di nuove normative contrattuali se ogni loro applicazione dovesse prima passare al vaglio di un potere di veto esercitato spesso da chi non ne conosce neanche la reale portata.

Purtroppo il sindacato non è immune dai "virus" che hanno contagiato la politica; sui social e in quei posti di lavoro cosiddetti "garantiti" cresce il numero di chi dice che bisogna abolire i sindacati (come i partiti) per dare "le aziende a chi lavora", una democrazia "diretta" che non esiste, che riporterebbe solo primordiali rapporti di forza tra capitale e lavoro.

Il declino del nostro paese si misura anche su questo inquietante riscontro. Le organizzazioni sindacali devono porsi il problema di come stia cambiando il mondo del lavoro, cercando forme inedite per la sua rappresentanza: si tratta di una sfida gigantesca, sulla quale il sindacato si gioca il suo futuro.

In realtà il sindacato tante volte ha supplito a una politica assente in tema di tutele e

diritti o peggio schierata con chi, sbandierando la libertà di impresa, ha tentato di cancellarli completamente.

E il nostro sindacato in particolare ha dimostrato con i fatti, senza tabù o pregiudizi, la concretezza e la lungimiranza della sua azione, dalle lotte per le regole negli appalti e per le clausole sociali, allo sviluppo del welfare contrattuale a sostegno dei lavoratori e delle loro famiglie. Sarà forse per questo che i maggiori consensi al rinnovo del ccnl si siano riscontrati nei territori e nelle imprese che vivono, o hanno vissuto, i processi di un mercato in continua evoluzione.

Ne sono un cattivo esempio la politica e la vicenda del referendum costituzionale. Molti elettori, a causa di una campagna pro o contro il governo non voteranno per i contenuti della riforma ma, come per le ultime tornate referendarie, si schiereranno come tifoserie avverse personalizzando la disputa spesso con scontri violenti e volgari, dannosi per qualsiasi rapporto di convivenza civile.

Quindi chi non è messo in condizione di valutare serenamente e concretamente gli accordi di natura collettiva, o chi antepone i propri interessi a quelli dell'intera comunità lavorativa, è portato a giudicare in ter-

mini pregiudizialmente negativi qualunque mediazione. Per questo la pratica referendaria è incompatibile con la cultura e l'uso della concertazione e della partecipazione.

C'è da dire, poi, che spesso il ricorso sistematico al voto referendario sugli accordi nasconde anche l'assenza e l'incapacità di svolgere il proprio ruolo di guida da parte di

singoli o di gruppi di dirigenti sindacali, una rinuncia alle responsabilità che competono per mandato: questo purtroppo evidenzia anche un abbassamento del livello di qualità della classe dirigente sindacale.

Se i gruppi dirigenti democraticamente eletti vengono sottoposti non alla verifica democratica dei propri iscritti alla scadenza elettorale del mandato, ma a un controllo permanente di natura assembleare, anche da parte dei non iscritti e per di più su aspetti specifici estrapolati dall'insieme delle norme convenute, rischiano di essere destabilizzati e delegittimati.

Sulle vertenze e sui contratti il ricorso al referendum è una scelta fuori dalla norma della democrazia rappresentativa. Per queste ragioni il referendum è uno strumento a cui è possibile fare ricorso in casi e in situazioni eccezionali. Una modalità che potrebbe essere utilizzata nel settore, per le consultazioni sugli accordi collettivi nazionali, è quella già prevista per l'approvazione di quelli aziendali; quindi, nel rispetto degli attuali accordi confederali, le assemblee delle Rsu potrebbero esprimere un giudizio in rappresentanza di tutti i lavoratori che le hanno democraticamente elette.

Così come per le commissioni trattanti, si potrebbe pensare a una loro strutturazione per poter garantire una presenza costante di dirigenti sindacali che seguano e partecipino attivamente alla trattativa dalla sua origine fino all'intesa, evitando presenze sporadiche di chi, non avendo seguito tutto il percorso, difficilmente può conoscere la natura delle scelte intraprese o da condividere.

Il sindacato deve guidare il cambiamento e non subirlo. In questi decenni i processi di trasformazione del settore hanno visto una intensa attività sindacale, che ha garantito migliaia di posti di lavoro, dando il segno della presenza diffusa di dirigenti sindacali capaci, che hanno gestito gli inevitabili conflitti, ma considerando sempre l'impresa come un bene comune.

Se il sindacato nel settore vorrà rinnovarsi, mantenendo ruolo e consenso, dovrà ripartire dalle strutture territoriali e dalle più importanti aziende, perché è in questa dimensione che si ritrova il maggior potenziale di sviluppo della contrattazione e si può selezionare il gruppo dirigente del futuro.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Servizi ambientali*



È indispensabile per il sindacato condividere e applicare procedure decisionali certe e trasparenti, capaci di governare i conflitti nel rispetto delle differenze, ma riaffermando la scelta del modello di democrazia delegata, accantonando le vecchie pratiche assembleari referendarie. Se il sindacato e i lavoratori vogliono svolgere un ruolo da protagonisti del cambiamento, devono adottare un approccio diverso da quello tradizionale. Deve essere respinto il tentativo di un ricorso sistematico al referendum per validare qualunque accordo, poiché lo strumento per sua natura pone al centro interessi legittimi, ma spesso di natura individuale o corporativa.

Anas

L'integrazione nel gruppo Fsi con la prossima legge di Stabilità

Intanto proseguono le trattative sulla riorganizzazione interna e il rinnovo del contratto collettivo nazionale

Si è concluso lo studio di fattibilità del gruppo di lavoro, costituito da Anas, Ferrovie dello Stato Italiane, Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e Ministero dell'Economia e delle Finanze, sull'accorpamento Anas-gruppo Fsi. Le ultime dichiarazioni del Ministro Graziano Delrio, dell'Amministratore delegato di Fsi Renato Mazzoncini e dell'Ad di Anas Gianni Vittorio Armani non lasciano dubbi: l'accorpamento si farà.

Negli ultimi due mesi il gruppo di lavoro ha sviluppato lo studio su due fronti: uno di tipo industriale, per affrontare le sinergie, e l'altro per fare in modo che l'integrazione di Anas non trascini di nuovo Fsi dentro la Pubblica Amministrazione.

Lo scorso 28 settembre è stato presentato il piano industriale 2017 – 2026 di Ferrovie, che prevede investimenti per 94 miliardi di euro e si pone l'obiettivo di trasformare Fsi in un'azienda internazionale di mobilità integrata globale. Nelle previsioni del piano, rientra anche l'operazione Anas, rivolta alla realizzazione di investimenti in infrastrutture stradali e ferroviarie, nell'ottica di razionalizzazione dei costi. Gli investimenti previsti per Anas sono 15,5 miliardi di euro.

La prima impressione dei Segretari generali di Fit-Cisl, Filt-Cgil e UilTrasporti, che hanno assistito alla presentazione, è stata quella di una necessità di approfondimento degli elementi contenuti nel piano,

pur apprezzando spunti interessanti e valutando il progetto "ambizioso e impegnativo".

A seguito di tale presentazione, i Segretari generali, hanno chiesto uno specifico incontro anche al Ministro Delrio al fine di calendarizzare un confronto volto a analizzare i processi di integrazione tra Anas e Fsi.

Il provvedimento legislativo individuato per attuare il processo dell'autonomia finanziaria di Anas, prioritario rispetto all'integrazione con Fsi, è la prossima legge di Stabilità e lo strumento non sarebbe più il sistema tariffario legato alle accise, ma sembra che il Presidente Armani stia valutando insieme al Mit altri percorsi, come il partenariato pubblico-privato con lo Stato, oppure il pedaggio. Al momento sono solo delle ipotesi.

Il meccanismo del partenariato pubblico privato, prevede che il corrispettivo da versare all'azienda sarà regolato nel Contratto di programma, quindi non più un contributo a fondo perduto, ma un ammontare per il servizio prestato, che tenga conto del traffico e quindi dell'utilizzo delle strade, degli investimenti programmati e degli indicatori di performance sulla qualità dei servizi offerti.

I tempi per la realizzazione dell'autonomia finanziaria sono stimati entro la metà del 2017.

Non resta quindi che puntare, come ha da sempre dichiarato la Fit-Cisl, alla fuoriuscita dalla PA, anche perché l'entrata in vigore della riforma Madia, dello scorso 23 settembre, non lascia alternative: o con il gruppo Fsi o dentro la PA, con la conseguente impossibilità di avviare le mille assunzioni previste dal piano industriale. Si spera che la legge di Stabilità dia risposte anche a questo nuovo blocco.

Nel frattempo sono in corso i confronti sindacali su tre questioni centrali che tendono a riorganizzare l'azienda al proprio interno, a prescindere dall'integrazione con Fsi: il rinnovo del ccnl; la riorganizzazione degli attuali Compartimenti regionali in Aree territoriali interregionali e infine il modello di esercizio e il rientro delle strade ex Anas nella Regione Marche.

Il rinnovo del contratto

Per effetto delle novità legate al decreto Madia e all'accorpamento Anas - Fsi, diventa urgente la definizione del ccnl 2016-2018.

A seguito degli ultimi incontri avuti con l'azienda, unitamente alla delegazione e alle successive riunioni degli organismi sindacali interni - nel nostro caso l'area contrattuale dello scorso 29 settembre - sono stati definiti gli approcci strategici rispetto al nuovo scenario rappresentato.

Abbiamo forzato la mano sulla chiusura del ccnl e l'azienda si è dimostrata disponibile, per cui, partendo dai testi già definiti, nei prossimi due mesi ci sarà una accelerazione per tentare di concludere il rinnovo contrattuale entro l'anno.

Perplessità ci ha suscitato la proposta della nuova classificazione del personale presentata dall'azienda, sulla quale stiamo lavorando per cercare un'intesa comune.

La riorganizzazione dei Compartimenti regionali in Aree territoriali interregionali

Lo scorso 4 ottobre, nel corso di un incontro dedicato a questo argomento, l'azienda ha comunicato il primo step della riorganizzazione, che ha visto la nomina dei dirigenti territoriali, per poi procedere al secondo step, che concerne il confronto con il sindacato sul modello organizzativo. Tale processo sarà graduale; infatti i dirigenti hanno la decorrenza di insediamento da gennaio 2017 e questi mesi saranno necessari per analizzare, attraverso un costante confronto sindacale, i processi di accorpamento delle funzioni.

Sono state illustrate le linee guida che sono alla base del nuovo modello territoriale. Il nuovo modello organizzativo sarà articolato in otto aree geografiche, caratterizzate da una omogenea distribuzione delle risorse umane e dei km gestiti, in ciascuna delle quali sarà istituito un Coordinamento territoriale secondo la seguente suddivisione: nord ovest (Piemonte, Lombardia, Liguria, Valle d'Aosta); nord est (Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna); centro (Marche, Umbria, Toscana); tirrenica (Lazio, Campania, Basilicata); adriatica (Abruzzo, Molise, Puglia); Calabria (Calabria e A3 Salerno-Reggio Calabria); Sardegna e Sicilia.

Le strutture organizzative degli otto Coordinamenti territoriali saranno gerarchicamente dipendenti dal Presidente e risponderanno funzionalmente alle direzioni, che sono due: Operation e Coordinamento territoriale e Progettazione e

Realizzazione Lavori.

Nell'ambito degli otto Coordinamenti territoriali, sono previsti otto dirigenti nuove opere, otto dirigenti amministrativi e 23 aree compartimentali con il compito di assicurare, per l'area geografica di competenza, la manutenzione ordinaria e straordinaria della rete stradale in concessione e la tutela del patrimonio, garantendo la sicurezza della circolazione stradale, la sorveglianza e il pronto intervento sulla rete.

Un gruppo di lavoro avrà il compito di analizzare, congiuntamente alle organizzazioni sindacali, i processi e le attività interessate dal riassetto territoriale nonché valutarne le ricadute sulla organizzazione del lavoro.

Il percorso approvativo, quindi, sarà analogo a quello intrapreso per il modello esercizio, cioè una condivisione di tragitto e confronti di merito, prima della sua applicazione sul territorio nazionale. Il lavoro delle Segreterie nazionali sarà quello di sempre e cioè ogni passaggio cruciale sarà sottoposto al vaglio dell'area contrattuale, soprattutto in questo momento che più che definirlo storico, possiamo dire unico: una società di circa 80 anni di storia che cambia assetto societario, riorganizzazione territoriale, modello di esercizio e rinnova il ccnl in tempi ormai serratissimi.

Il modello di esercizio e il rientro delle strade ex Anas nella Regione Marche

Siamo ormai nella fase finale del confronto sul modello organizzativo dell'esercizio. Sono state presentate le riflessioni dell'azienda, in ordine alle controdeduzioni sindacali, la quale ha recepito la definizione sindacale delle tre tipologie di rete e la possibilità dell'internalizzazione della manutenzione nella rete terziaria, inizialmente esternalizzata.

Restano alcuni nodi da sciogliere sul servizio di pronto intervento nella rete secondaria, sulla figura di coordinamento della squadra di manutenzione, la definizione delle estese chilometriche e la dipendenza

gerarchica/funzionale delle figure coinvolte nella manutenzione e nella sorveglianza e pronto intervento.

In tale contesto, assume importanza rilevante il rientro delle strade ex Anas della Regione Marche. Un progetto da sempre inseguito dalla Fit-Cisl e ora in fase di realizzazione.

Il confronto dello scorso 13 settembre tra i sindacati di Anas e il Capo di gabinetto del Mit è stato molto utile al fine di modificare e revisionare i contenuti delle convenzioni tra l'azienda, il Ministero e la Regione Marche, secondo le indicazioni date dal sindacato, tendenti al passaggio in Anas delle strade e del personale. Il 5 ottobre si è quindi proceduto alla stesura definitiva delle convenzioni che avviano il trasferimento delle competenze, convenzioni poi firmate dal Presidente della Regione Marche Luca Ceriscioli, dal Presidente di Anas Gianni Vittorio Armani e dai presidenti delle quattro Province marchigiane e che riguardano circa 530 km.

Una seconda convenzione prevede la gestione in service da parte di Anas di ulteriori 252 km di arterie regionali e provinciali che resteranno in capo agli enti locali.

Le convenzioni prevedono anche il distacco temporaneo dei dipendenti regionali (ex Anas e non) che manifesteranno volontariamente tale passaggio. Appositi protocolli definiranno le procedure attuative.

L'obiettivo finale sarà quindi quello di avere un nuovo modello esercizio, che superi il dpr 1126/81 e che si applichi sull'intera rete nazionale, ridisegnata a seguito delle acquisizioni delle strade ex Anas dalle regioni, che punti alla internalizzazione delle attività e alla realizzazione del piano di assunzioni.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Anas*

Portualità

La riforma della governance portuale è davvero innovativa?

Il pro e i contro di una legge pensata per rendere il settore di nuovo competitivo

Dopo oltre dieci anni finalmente si è riusciti a riformare una parte della legge 84/94 che regola le attività portuali. Si sono spese tantissime parole e scritte decine di pagine su come avrebbe dovuto essere la riforma della portualità e dal 15 settembre la nuova legge è operativa: ci auguriamo che al più presto possa cominciare a produrre quegli effetti di innovazione che ogni riforma dovrebbe dare.

Ci ritroviamo un testo che stravolge completamente la governance dei porti, partendo dalla riduzione degli enti che passano da 24 a 15. Proviamo a illustrare nel dettaglio quali saranno i cambiamenti, partendo dalla spiegazione di quali soggetti saranno deputati a governare i nostri porti nei prossimi anni.

Le nuove Autorità di sistema portuale (AdSP) avranno compiti di indirizzo, programmazione, coordinamento, regolazione e controllo. Avranno poteri di ordinanze in merito alla sicurezza e alle condizioni di igiene sul lavoro, coordineranno le attività amministrative degli enti e organismi pubblici in porto e sulle aree demaniali. Potranno promuovere forme di accordo con i sistemi logistici retro portuali e interportuali.

Le AdSP sono enti pubblici non economici di rilevanza nazionale a ordinamento speciale e sono dotate di autonomia amministrativa, organizzativa, regolamentare, di bilancio e finanziaria. A esse non si applica

la l. 70/75 (disposizioni sul riordinamento degli enti pubblici e del rapporto di lavoro del personale dipendente), mentre si applicano i principi del titolo I del decreto legislativo 165/2001 (in quanto a trasparenza ed economicità). Gli atti che prevedranno assunzioni e aumenti economici saranno sottoposti al controllo del Ministero dei Trasporti, in quanto istituzione vigilante. I dipendenti delle nuove AdSP, continueranno ad avere il contratto di natura privatistica e a loro non si applicheranno le norme sul pubblico impiego, se non per quanto previsto in precedenza.

Il Governo, su ispirazione dei modelli Europei, ha ritenuto di abolire i comitati portuali sostituendoli con i comitati di gestione, che saranno composti dalla sola parte pubblica. Come luogo di "discussione" democratica per le rappresentanze sindacali e quelle di tutto il cluster marittimo, sono stati istituiti gli organismi di partenariato sul modello Europeo. La risultanza dei pareri che esprimeranno i tavoli di partenariato non sarà vincolante ma di natura "indicativa". Qualora i comitati di gestione non terranno conto delle indicazioni fornitegli, saranno obbligati a giustificarne il diniego. Altre forme di consultazione non vincolante, nelle quali le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale designeranno i propri rappresentanti, saranno le commissioni consultive già previste dalla precedente norma, ma riviste, che si

esprimeranno in particolar modo sulle autorizzazioni da dare agli art. 17 della l. 84/94 (le vecchie compagnie portuali) e cioè quelle imprese che forniscono lavoro temporaneo ai sensi della richiamata legge.

Il valore della nuova legge

Questa riforma della governance dei porti, ha il pregio di far riappropriare il governo della strategia generale di sviluppo dei nostri scali. Fino a ora era mancata una pianificazione centrale e le infrastrutture, in alcuni casi, si sono sviluppate in maniera ripetitiva e insufficiente in altri. Secondo la Corte dei Conti, da accertamenti fatti dai propri ispettori, negli ultimi anni, in Italia così come in altri paesi europei, sono stati fatti investimenti infrastrutturali in alcuni porti che molto spesso erano doppiati di altri già esistenti in porti loro vicini. Finanziamenti delle opere autorizzati senza una visione strategica e che molto spesso hanno portato solamente a diseconomie, perché frequentemente si sono spesi soldi senza neanche guardare a una interconnessione con la logistica, lasciando le banchine senza collegamenti ferroviari per potersi connettere con gli interporti. Uno dei punti qualificanti di questa riforma potrà essere proprio quella possibilità, da parte dei nuovi enti, di promuovere accordi che valorizzino il trasporto su ferro, traendo benefici in termini ambientali e anche di spazi sulle banchine.



La scelta dei 15 porti sede delle AdSP e cioè dei 14 porti core del nostro Paese più Civitavecchia, va proprio nella direzione di collegare i porti con le reti Ten-T, aprendoci a un mercato più ampio e provando a conquistare fette di quello europeo che a oggi abbiamo tralasciato per assenza di visione e di infrastrutture adatte. Un grosso aiuto, a far sì che da qui in avanti si ragioni in maniera sistemica e non a compartimenti stagni, lo può dare la conferenza di coordinamento che si istituirà a livello nazionale presso il Mit e che vedrà periodicamente convocati i 15 presidenti delle AdSP e, in base agli argomenti specifici, anche le organizzazioni sindacali e i rappresentanti delle imprese. In più sarà sempre il Mit ad approvare progetti infrastrutturali che siano utili alla portualità Italiana. La norma prevede anche che, a sostegno del coordinamento nazionale, ci sia un supporto tecnico, che verrà fornito da Assoporti, vista l'esperienza e competenza di chi ci lavora.

In termini di semplificazione e sburocratizzazione, la riforma ha previsto l'istituzione dello sportello unico doganale e quello dei controlli: ciò dovrebbe permettere la riduzione dei tempi sia per sdoganare la merce, sia per i controlli, con vantaggi di natura economica e di tempo per chi ci lavora.

I punti deboli

Una delle cose negative che si è concessa in fase di approvazione della riforma,

posta come condizione dalle commissioni di Camera e Senato, è la possibilità che si è data alle regioni di esercitare una moratoria sugli accorpamenti degli scali fino a un massimo di 36 mesi. Questa cosa non ci è per niente piaciuta: rischierebbe di far partire zoppa la riforma e pertanto speriamo che il Ministro, esaminando le richieste pervenute da regioni come Liguria, Sicilia, Sardegna e Campania, possa rifiutarne alcune, se non bene motivate, e non concedere il massimo previsto dei 36 mesi a nessuna di esse.

Lo stesso Ministro adesso dovrà accelerare nell'individuazione dei 15 presidenti, proponendo personaggi che abbiano un alto profilo di competenza sulla materia, così potremmo mettere fine ad anni di continui commissariamenti, che hanno portato i nostri porti a non programmare più e a perdere importanti fette di mercato.

In conclusione

Le basi che sono state gettate in questa riforma, affinché possa dare nuovo impulso ai nostri porti, rendendoli più efficienti e competitivi, sembrano essere sufficienti. Il solo fatto che si è avuta la capacità di uscire dalle sabbie mobili nelle quali puntualmente finivano i tentativi di riformare la portualità già è un primo passo che fa ben sperare.

Adesso bisognerà continuare a guardare avanti in maniera lungimirante, partendo

dal lavoro, per far sì che le nuove tecnologie, a cominciare dall'automazione dei terminali, non mettano a rischio i livelli occupazionali. Pertanto si dovrà avere il coraggio di innovare, considerando le tutele occupazionali e di sicurezza dei nostri lavoratori. Bisognerà tenere conto del tipo di lavoro che si fa nei porti e della possibilità di riconoscere alcune mansioni usuranti, anche in virtù delle novità a livello pensionistico che in questi giorni sono state previste.

Il settore avrebbe bisogno anche di costituire un fondo, gestito dalle AdSP, che possa essere utile come sostegno al reddito in caso di uscita anticipata, per tutti i lavoratori delle imprese autorizzate nei porti. Ciò si potrebbe fare modificando l'art. 15 bis della l. 84/94, che a oggi prevede risorse solo per i lavoratori temporanei (gli art. 17), in un'ottica di riduzione degli organici. Per evitare situazioni complesse come quelle di Gioia Tauro e Taranto, che con l'aiuto del Governo stanno trovando una soluzione dignitosa, c'è la necessità che nei porti si ragioni di "organico porto" e che le AdSP possano regolare l'equilibrio occupazionale tra i vari soggetti operanti sul demanio.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl Portualità*

Trasporto marittimo

Ecco i temi affrontati all'ultimo attivo dei marittimi

Dalla formazione al ccnl, passando per la guerra del Tirreno. E si riaffaccia il triste fenomeno dei sensali marittimi



Appuntamento a Pizzo per affrontare le questioni più urgenti che investono la categoria dei marittimi. Il 13 e il 14 settembre si è riunita l'area contrattuale in una città che storicamente è stata fornitrice di manodopera alla marina mercantile.

All'incontro sono intervenuti il Segretario generale della Fit-Cisl Calabria Annibale Fiorenza e il Sindaco della città, dottor Gianluca Callipo. Proprio con il Sindaco, come Fit avevamo condiviso i lavori sul "Tavolo del Mare" per dare slancio all'occupazione e alla formazione dei marittimi. Questo progetto, nonostante l'accredito del locale istituto nautico come Its presso

il Ministero dei Trasporti, quindi in grado di organizzare corsi di allineamento e via elencando, purtroppo si è "arenato" nella burocrazia del Ministero dell'Istruzione. La riunione di Pizzo è stata propizia per cercare di rilanciare questo progetto che sarebbe sicuramente molto utile ai diplomati del locale istituto nautico e a tutta la comunità marittima della città per il conseguimento delle varie certificazioni Stcw necessarie per lavorare.

Oltre alla presenza di un nutrito gruppo di marittimi pizzitani, tra cui gli amici Vincenzo Pagnotta e l'inossidabile Gianbattista Leoncini, ha partecipato ai lavori anche

il Capitano Giuseppe Tallo, impiegato civile del Mit, operativo nella sezione gente di mare della Capitaneria di Vibo.

La discussione si è subito indirizzata verso il rinnovo delle certificazioni Stcw con le procedure previste dagli emendamenti di Manila 2010. La nota positiva del considerevole aumento del numero dei centri di addestramento autorizzati dal Ministero viene di fatto annullata dal loro eccessivo sovraffollamento che crea non poche preoccupazioni. Oltre alla lentezza e ai ritardi nel rinnovare o rilasciare dette certificazioni, la discussione ha evidenziato anche alcune particolari e fantasiose interpretazioni sul rilascio del C.O.C. (certificate of competency), certificato di competenza, da parte di alcune capitanerie di porto creando ulteriore confusione nelle già caotiche procedure per il rinnovo delle certificazioni Stcw. Problema non di poco conto visto che dal 1 gennaio 2017 chi non sarà in regola con quanto previsto dagli emendamenti di Manila non potrà più imbarcare oppure sarà sbarcato per certificato di competenza non conforme.

Rimanendo sulle certificazioni, ormai da qualche settimana arrivano voci incontrollate sulla richiesta da parte di alcune capitanerie dell'attestato di frequenza ai corsi dirigenziali per il rinnovo, post Manila, dei Coc di comandanti e direttori di macchina.

Fortunatamente la preparazione e l'espe-

rienza del Capitano Tallo in materia di problematiche della gente di mare è stata decisiva per spiegare ai partecipanti all'attivo le corrette procedure previste dal Mit per l'espletamento di quanto previsto. Il Capitano ha anche ammonito sul "disinteresse" o "svogliatezza" di alcuni marittimi nei confronti della problematica, che rimandano la frequenza dei corsi e il conseguente rinnovo delle certificazioni ad appena prima dell'imbarco, sperando in un classico rinvio all'italiana. Questo modus operandi di procrastinare la frequenza dei corsi potrebbe trasformarsi in tragedia a fine anno quando sarà obbligatorio avere le certificazioni in ordine con quanto previsto dagli emendamenti di Manila pena l'impossibilità di imbarcare.

Purtroppo la conferma di quanto detto dal Capitano Tallo è arrivata il giorno dopo quando in Fedarlinea abbiamo incontrato la società Tirrenia Cin per il rinnovo della contrattazione di secondo livello e il responsabile del personale ha chiesto al sindacato di sensibilizzare i marittimi sul problema dei corsi e del rinnovo certificati in quanto la società, a causa di un "elevato" ricorso alla malattia del suo personale, era in forte ritardo con l'avvio del personale ai centri di addestramento e si-

curamente non sarebbe riuscita a far completare il percorso formativo a tutti i suoi dipendenti entro il 31 dicembre.

Altro argomento che ha sollevato forte preoccupazione è stata la cosiddetta "battaglia del Tirreno" che, se dal lato vacanzieri è stata portatrice di buone tariffe, per alcune società ha significato una riduzione di traffico importante. Tra queste c'è la Moby che, stando alle ultime notizie di stampa, ha dichiarato circa 18,5 milioni di euro di perdite nei primi sei mesi del 2016 e le previsioni della stagione estiva non sono molto migliori. Visto anche i problemi tecnici avuti dalla compagnia durante l'estate - ricordiamo solo il sospetto caso di legionella sulla Moby Ale con conseguente fermo nave e un incendio in sala macchine sulla Moby ZaZa fresca di lavori - è forte la preoccupazione dei marittimi pizzitani impiegati dalla società del gruppo Onorato Armatori.

Il contratto collettivo nazionale è sempre argomento di grande attualità e fonte di accese discussioni e anche in questa occasione non è stato da meno. Se il ccnl delle attività marittime di Confitarma, dopo un anno di rilettura e riscrittura dei testi delle sue quindici sezioni, è ormai pronto per

essere stampato, per quello di Fedarlinea siamo ancora in alto mare. Purtroppo, a causa della innovatività e dei cambiamenti ai vertici dell'associazione datoriale, la sua riscrittura si sta trascinando ancora stancamente e due problemi di notevole importanza per il sindacato, come la malattia degli amministrativi (art. 110) e tutta la parte relativa agli equipaggi dei mezzi veloci (ex aliscafi), sempre identica alla sezione di Confitarma, sono ancora da "chiudere" vista la notevole distanza tra le parti e una certa indisponenza e arroganza da parte di Fedarlinea. Solo nell'ultimo incontro questa associazione datoriale ha fatto qualche apertura e ha dichiarato di voler chiudere il capitolo riscrittura ccnl entro l'anno.

Dopo due giornate di discussione con un sano spirito di corpo su problematiche strettamente legate al mondo del lavoro marittimo, il programma Rai "Mi manda Rai 3" portava alla luce un caso di "sensale marittimo", figura che nel nostro settore è simile a quella del caporale in agricoltura e nell'edilizia. La trasmissione smascherava uno pseudo sindacalista di una sigla sindacale autonoma, che lo ha subito rinnegato, il quale in cambio di denaro procurava imbarchi a gente disperata. Questo purtroppo è un fenomeno ancora abbastanza diffuso, anche se in declino rispetto a qualche anno fa, che il sindacato ha sempre combattuto sia presso gli armatori complici di questo sistema sia presso le associazioni datoriali, purtroppo non sempre con buoni risultati.

A chiusura dei lavori ci siamo dati appuntamento a primavera per cominciare a lavorare sulle piattaforme per il rinnovo dei ccnl in modo da essere pronti per giugno quando le dovremo presentare a Confitarma e Fedarlinea.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Trasporto marittimo*



Trasporto marittimo

L'estate calda del Registro internazionale

Continua lo scontro tra Onorato e Grimaldi e tra Fedarlinea e Confitarma

La stagione estiva 2016 del cabotaggio marittimo italiano si è appena conclusa e si cominciano a tirare le somme. Già ora possiamo definirla eccezionale per quanto riguarda i prezzi sia per il calo del costo del bunker, direttamente collegato alle oscillazioni del prezzo del barile di petrolio, sia per la guerra scatenatasi tra i due principali operatori delle rotte da e per la Sardegna che, con le loro offerte a 1 € per il viaggio di ritorno, hanno fatto la felicità dei vacanzieri. Un po' meno allegra è stata la situazione economico/finanziaria per le società interessate ai suddetti traffici.

Con il rientro al lavoro dei vacanzieri, i problemi lasciati prima dell'estate sono tornati prepotentemente alla ribalta e il primo della lista è l'applicazione dei bene-

fici previsti dal registro internazionale, o legge 30/98, alle navi che effettuano viaggi di cabotaggio ro/ro con le isole italiane.

Con l'inizio dell'autunno, gli attacchi sulla stampa sono ricominciati. Il via lo ha dato Vincenzo Onorato, patron di Moby Tirrenia e Toremar, che si è scagliato contro l'autorità portuale di Livorno rea, a suo dire, di favorire la cordata di imprenditori a lui contraria, siccome il suo acerrimo rivale Manuel Grimaldi sta partecipando alla corsa alla privatizzazione del terminal Livorno 2000.

Questo ci ha riportato a tutto quanto è successo prima dell'estate con il tentativo di modifica del campo di applicazione del registro internazionale, anche perché, nel

giro di qualche giorno dalla ripresa delle ostilità tra i due contendenti, al sindacato confederale è arrivata la convocazione delle Commissioni VI (Finanze) e IX (Trasporti) della Camera dei deputati sulle modifiche al suddetto registro.

Ricordiamo velocemente che, prima della pausa estiva come Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uil-Trasporti abbiamo chiesto e più volte sollecitato di essere ascoltati anche noi, in quanto parti sociali, dalla Sottosegretaria al Ministero dei Trasporti Simona Vicari, che ha la delega al trasporto marittimo. Vicari infatti sul registro internazionale stava ascoltando tutti, anche l'ultima associazione nata, tranne il sindacato confederale, confermando una certa "allergia" di questo Governo nei nostri confronti.

Quindi martedì 27 settembre, armati di documento con la posizione unitaria di Fit, Filt e Uil, ci siamo recati innanzi alle Commissioni VI e IX per dire la nostra sulle modifiche al registro internazionale. Alla fine degli interventi, il Presidente della Commissione Trasporti Onorevole Antonio Meta giudicava la posizione del sindacato simile a quella di Confitarma! Evidentemente per il Presidente (esponente del Pd) opinioni diverse da quelle dei finanziatori delle varie "leoporde" e chissà cos'altro non sono degne di essere prese in considerazione, per cui



sono ignorate e assimilate a quelle di Confitarma, il cui Presidente è il "grande nemico" Manuel Grimaldi.

Ma, purtroppo, non finisce qui. Il giorno successivo, mercoledì 28 settembre, abbiamo incontrato, finalmente, dopo mesi dalla sua elezione, nientemeno che il Presidente di Fedarlinea il Comandante Raffaele Aiello assieme ai suoi dirigenti. Sinceramente ci eravamo preparati ad affrontare alcuni argomenti abbastanza importanti e urgenti con l'associazione, a partire dalla riscrittura del contratto collettivo nazionale fino alla contrattazione di secondo livello di alcune società associate, come Delcomar e Snav per esempio, passando per le condizioni contrattuali del personale extracomunitario impiegato da alcune società affiliate, visto che Fedarlinea non è firmataria di contratto per i non-doms.

Con nostra sorpresa, tuttavia, il Presidente è partito subito lancia in resta, attaccando l'associazione rivale sulle politiche applicate sul cabotaggio sia per le tariffe che per l'impiego del personale extra comunitario su due navi, sulla necessità di regole uguali per tutti, sull'urgenza di modifiche al registro internazionale, sulla necessità di autoproduzione nei servizi tecnico-nautici e di rizzaggio eccetera. Ribadiva, più volte ed energicamente, che le società minori impiegate in servizi pari al trasporto pubblico locale, come accade nel Golfo di Napoli, erano state abbandonate dai governi, nazionale e regionale: il primo ha abolito l'iva agevolata sul combustibile e il secondo ha quasi azzerato i contributi, con il risultato che le aziende sono prossime alla bancarotta. Ma Aiello non ha risparmiato neppure il sindacato, accusandolo, guarda caso, di essere spesso assente. Nell'esposizione dei fatti fatta dal Presidente, il sindacato confederale o, come si dice in Fedarlinea, "quelli della triplice", sembra sia colluso se non addirittura complice delle "malefatte" dell'associazione rivale e di Grimaldi.

Fortunatamente, dopo la sfuriata iniziale e grazie anche alle capacità del Direttore

Dottor Pasquale Russo e del Dottor Antonio Fortuna, la discussione è stata riportata su argomenti più consoni a un tavolo di trattativa sindacale. L'associazione si è dichiarata disponibile a recuperare alcuni "refusi" abbastanza pesanti come l'articolo 110 sulla malattia, le libertà/agibilità sindacali e tutta la parte relativa ai mezzi veloci. Alla fine della riunione è stato deciso un nuovo calendario di incontri sia per la riscrittura del ccnl di Fedarlinea sia alla ripresa della contrattazione di secondo livello di Tirrenia-Cin. Rimane da affrontare l'armonizzazione contrattuale di quelle società ex Confitarma con l'attuale ccnl Fedarlinea e da trovare una soluzione anche per il contratto da applicare al personale extra comunitario sulle navi di società affiliate a Fedarlinea.

Ma ancora una volta non finisce qui, perché una settimana iniziata alla Camera dei Deputati non poteva che concludersi al palazzo del Mit di viale dell'Arte già sede del glorioso, ma cancellato, Ministero della Marina mercantile.

Dopo numerose richieste d'incontro sulle regole da applicare alle navi che effettuano servizi di cabotaggio con le isole in bandiera comunitaria, finalmente il Mit ha convocato venerdì 30 settembre - alle 12.30! - tutti gli stakeholder dello shipping, Confitarma compresa, per affrontare il problema delle regole per le navi in bandiera comunitaria. Avremmo avuto piacere di vedere al tavolo anche l'altra associazione datoriale Fedarlinea ma non sono venuti forse perché, viene da pensare maliziosamente, l'argomento di discussione non era Manuel Grimaldi.

In questa occasione è stato esposto, a tratti in modo anche acceso, il problema delle navi che sono gestite da false società in bandiera comunitaria, con Malta che fa la parte del leone, ma anche turche o dell'estremo oriente, e che arrivano a fare cabotaggio cisterniero con le nostre isole. Queste navi "rubano" carico alle navi in bandiera italiana operate da armatori genuinamente comunitari con conseguente ripercussione sull'occupazione dei marit-

timi italiani. Il problema era stato denunciato dal sindacato, per la precisione dalla Fit-Cisl di Pizzo Calabro, fin dal lontano 2011.

Il Direttore generale Enrico Maria Pujia nel 2011 ha emanato la circolare sulle regole sul cabotaggio cisterniero che fino ad oggi ha normato questi traffici. Purtroppo la circolare ha stabilito vincoli ben precisi, dalla lingua alle condizioni salariali alla nazionalità eccetera, però è carente nella parte sanzionatoria, perché prevede come unica misura il fermo della nave. Logicamente il Comando generale ha evidenziato che fermare una nave oggi non è cosa da poco in mancanza di regole ben precise e ha sollecitato una soluzione che permetta alle capitanerie di spingersi a fondo nei controlli, anche dei livelli salariali, come già accade nelle visite del Psc (port state control).

Il Ministero si attiverà anche in sede comunitaria, approfittando anche del semestre di presidenza maltese, per mettere a punto nuove norme che proteggano gli armatori genuinamente comunitari impiegati in collegamenti insulari dalla concorrenza dei "finti" comunitari senza incappare in procedure di infrazione.

A conclusione della riunione abbiamo approfittato per ricordare sia alla Direzione generale che al Comando generale le problematiche ancora irrisolte come le certificazioni Stcw previste dagli emendamenti di Manila e i chiarimenti sulle certificazioni post Manila. Altro tema portato all'attenzione dei nostri interlocutori è stato quello relativo al collocamento della gente di mare e della sua anagrafe.

*Giovanni Olivieri
Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Trasporto marittimo*

Partecipate pubbliche: maneggiare con cura

In piena estate il Consiglio dei Ministri ha varato il Decreto Legislativo n. 175 del 19 agosto 2016, che è il testo unico in materia di partecipazione pubblica alle società, destinato a provocare un terremoto rispetto allo status quo di un mondo che oggi impiega più di un milione di addetti. Banalmente la questione è stata rappresentata con due numeri: 8000 le attuali partecipate, 1000 quelle che resteranno.

La Cisl ha esplicitato in tempi non sospetti la richiesta di razionalizzazione, di aggregazione tra le aziende, di eliminazione di sprechi. Tutti aspetti che possono determinare diminuzione del fabbisogno pubblico, e abbassamento della spesa improduttiva in modo da ridurre il livello di tassazione locale e/o liberare risorse per investimenti.

Un terreno, quindi, potenzialmente positivo ma a condizione che le procedure siano sostenibili e le azioni messe in campo abbiano una gradualità e una strategicità per poter effettuare cambi strutturali senza "danni collaterali" poco sopportabili.

Cerchiamo di spiegarci meglio. Questo decreto è strettamente collegato ad un emanando decreto che riguarderà, a breve, le società dei servizi pubblici locali, per essere precisi le società locali di interesse economico generale. Stiamo parlando, quindi, tra partecipate e servizi pubblici locali degli articoli 18 e 19 della cosiddetta riforma Madia sulla pubblica amministrazione.

Approfondiamo in questa sede il decreto "partecipate" che, è bene precisare, non si applica alle Società di Interesse Generale e alle Società di Interesse Economico Generale.

Le prime sono quelle collegate a difesa, istruzione, sanità così via, le seconde sono quelle che riguardano i servizi pubblici locali quali trasporto, energia elettrica, gas, acqua, rifiuti e servizio farmaceutico. Perché pensiamo che il testo unico sulle partecipate sia destinato a breve a dare grossi grattacapi è presto detto.

L'ambito di applicazione riguarda tutte le società a partecipazione pubblica, da quelle dove la pubblica amministrazione possiede il 100% delle quote a quelle ove c'è una partecipazione di minoranza.

Gli effetti di perentoria ed immediata chiusura riguardano alcune fattispecie che la stampa ha ampiamente pubblicizzato, ovvero quelle dove i consiglieri di amministrazione sono più numerosi dei dipendenti, quelle dove non si supera il milione di euro di fatturato o quelle che hanno deficit cronici.

E fin qua potrebbe essere un problema relativo. Quello che allarma, però, è il numero potenziale di esuberi che in questo "cratere" si verrà a creare alla fine del percorso previsto dal decreto.

L'ultimo rapporto Istat su questo tema riferisce di dati del 2013 dove la popolazione dei lavoratori impiegati nelle partecipate sfiora il milione, esattamente 927.559.

Se a questo numero togliamo quelli impiegati nelle Società di Interesse Generale e quelli impiegati nelle Società di Interesse Economico Generale, che sono esclusi, si rischia di avere comunque un numero di esuberi da gestire troppo elevato.

Da notare che i dati Istat riferiscono esclusivamente a persone che hanno un contratto di lavoro stabile con queste società,



mentre non si sa quanti siano i lavoratori con contratti atipici o di collaborazione. Quindi, quando a fine Luglio abbiamo dichiarato alla stampa che il Governo stava rischiando di generare un altro caso "esodati", forse non stavamo esagerando. E' vivo il ricordo di quando il Sindacato contestava alla Ministra Fornero che il numero degli esodati era elevatissimo e lei rispondeva che erano solo 55.000, perché era il dato Inps. Oggi, dopo anni, inseguiamo l'ottava salvaguardia per le persone rimaste allora senza lavoro e senza

pensione. Non sappiamo ancora che cognizione abbiano al Governo sul numero di esuberi che resterà non ricollocato a valle del processo previsto dal decreto 175/2016 di cui stiamo parlando. Speriamo che le sensibilità della Ministra Madia e del Governo Renzi siano migliori dei loro predecessori, correggendo dove sarà necessario prima di produrre problemi di difficile gestione.

Il meccansimo previsto dal decreto, in estrema sintesi, è il seguente: le pubbliche amministrazioni dal 23 settembre scorso

e per sei mesi procedono ad una revisione straordinaria delle loro partecipazioni in società per analizzare quali rientrino nelle fattispecie che il decreto prevede al suo articolo quattro. L'articolo quattro elenca tutte le possibilità affinché una amministrazione pubblica possa avere il controllo totale o parziale di una società che sia strettamente necessaria alle proprie finalità istituzionali, escludendo tutto ciò che non lo sia, anche in partecipazioni minoritarie.

A valle del semestre di "revisione straordinaria" e delle auspicabili azioni di razionalizzazione e/o aggregazioni tra società, ogni amministrazione trasmetterà alla propria Regione gli elenchi degli esuberanti con i relativi profili professionali.

Le Regioni "agevoleranno" le ricollocazioni ed entro i successivi sei mesi trasmetteranno gli elenchi degli esuberanti non ricollocati all'agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro Anpal.

Nel frattempo e fino al 30 giugno 2018 le società controllate dalla pubblica amministrazione, in base a quanto stabilito in materia dall'articolo 25 del decreto, non possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato se non per profili "infungibili". Tradotto dal burocrate se non c'è nessuno che abbia il profilo necessario. Qualcuno dirà: "bene allora si assumano a tempo determinato".

Certo, potrebbe essere una soluzione per l'immediato se non fosse in contrasto con quanto previsto dall'articolo 19 del decreto che tratta di personale. In quell'articolo, anche qui in estrema sintesi, è esplicitato che ai dipendenti delle partecipate si applica il codice civile, quindi norme privatistiche, ma si assume con i criteri definiti per la pubblica amministrazione.

Questo è un articolo che sta già creando problemi a molte società partecipate come l'Anas e/o alcune aziende di trasporto pubblico locale che avrebbero bisogno immediato di nuove assunzioni. Si

è entrati in una fase dove, da una parte c'è il bisogno di ricollocare esuberanti e dall'altra di assumere. Dove può entrare in crisi il sistema? Nei tempi lunghi.

Bloccare processi di assunzione all'Anas, che ha già subito il blocco del turn over come la pubblica amministrazione, fino al giugno 2018 è un danno rispetto alla mole di investimenti che deve realizzare.

Anas probabilmente farà prima a sganciarsi da questa morsa entrando nel perimetro del Gruppo Ferrovie dello Stato.

Così come è un danno per tutte quelle aziende pubbliche che possono aver esigenza di coprire turn over rispetto ai servizi da produrre e che non possono attendere la metà del 2018.

Per questo pensiamo che occorrerà velocizzare i tempi.

Se una partecipata pubblica ha geometri, architetti o ingegneri che l'Anas può ricollocare lo si faccia presto. Dubitiamo, invece, che vi siano in giro persone in possesso delle certificazioni per condurre autobus, ma se bisognerà riqualificare persone che non siano troppo avanti con l'età per lasciare una scrivania e condurre autobus non si aspettino diciotto mesi.

La velocizzazione dei tempi crediamo sia essenziale per agire sulla riduzione degli esuberanti che verranno prodotti dal decreto 175 e per evitare di produrre blocco di ingresso di addetti dove servono. Le aziende, anche le pubbliche, devono funzionare come aziende. Le aziende che funzionano non distruggono ricchezza. Per non farlo bisogna che vi siano meno vincoli e pastoie possibili.

Non è un caso che le Ferrovie dello Stato, ancora in possesso del cento per cento dello Stato, siano da tempo un'azienda vera, che crea ricchezza. Lo hanno potuto fare anche perché, fin dai tempi della trasformazione in Spa, sono uscite dal perimetro della pubblica amministrazione, al contrario di Anas.

Il trasporto pubblico locale e i servizi ambientali, ad esempio, finché non riusciranno ad affrancarsi da questo giogo saranno sempre esposti a crisi e a problemi, a qualsiasi latitudine, non solo al sud. Sia chiaro, non è la proprietà il problema.

Che sia pubblica in eterno, purché chi guida le aziende possa farlo rispondendo pienamente avendo il totale possesso delle leve per fare impresa. Essere bloccati in attesa di tempi biblici "ministeriali", magari prorogati perché un mille proroghe c'è sempre, non aiuterà il risanamento e la qualità dei servizi locali da rendere al cittadino.

Il decreto 175/2016, pomposamente chiamato "testo unico" in materia di partecipazione pubblica ha una caratteristica politica di fondo molto confindustriale, perché tende a buttare fuori la pubblica amministrazione dalle società partecipate.

D'altronde, anche in virtù di un Titolo V che ha prodotto degenerazioni ed eccessi un po' ovunque in materia di proliferazione di società a carico della cosa pubblica, è giusto che si proceda a mettere un po' di ordine.

Questa vicenda avrà bisogno di tutto l'impegno della Cisl e delle sue categorie al centro come in periferia affinché la si possa gestire rispettando le esigenze di tutela per le quali siamo chiamati tutti ad agire nell'interesse dei nostri iscritti e del bene comune.

Appare chiaro che questa vicenda necessita di grande attenzione ed impegno da parte della Cisl e delle sue categorie a tutti i livelli, atteso che riguarda proprio tutti, dalla periferia al centro, al fine di gestire al meglio un processo pieno di ricadute complicate per migliaia e migliaia di lavoratori e per le ricadute sulla qualità dei servizi ai cittadini.

**Segretario confederale Cisl
Politiche dei Servizi e del Terziario,
dell'Agricoltura e dell'Energia*

Corso lungo Cisl Reti: verso il futuro, verso la nuova Federazione

*Il successo di un progetto che nasce con la Cisl
e che ha un valore intrinseco*



Nell'ormai lontano 1950, quando nacque la Cisl, l'allora Segretario generale Giulio Pastore ebbe l'intuizione e la caparbietà di destinare una parte consistente delle scarse risorse economiche a disposizione per investire nella crescita e nella formazione di futuri dirigenti dell'organizzazione sindacale.

Pastore a quell'epoca era estremamente convinto che "il sindacato nuovo" avesse bisogno di dirigenti non solo competenti, ma anche motivati per affrontare le problematiche del mondo del lavoro.

Formare proprie risorse umane, investire su di loro, significava non solo dare linfa a una sigla sindacale giovane, che doveva affermarsi tra i lavoratori e nel Paese, ma creare una cultura di organizzazione che si differenziava da quella del sindacato "di classe" che aveva contraddistinto la fase

dell'immediato dopoguerra. Formare proprie risorse inoltre era ed è garanzia di autonomia propositiva, organizzativa e di funzionamento di una realtà complessa come è il sindacato.

Così, oltre ai vari corsi monotematici, venne ideato un corso residenziale denominato "Corso lungo", finalizzato a creare quella che sarebbe diventata la futura classe dirigente dell'organizzazione.

A distanza di oltre 60 anni, ancora oggi, la Cisl organizza il Corso lungo per nuovi dirigenti, con lo stesso spirito di quando ebbe inizio quella che ormai è diventata una tradizione, anche se oggi le nuove tecnologie (computer e internet) e una più elevata scolarizzazione consentono di organizzare i lavori didattici in maniera differente rispetto all'impostazione iniziale.

Questa scelta strategica viene confermata anche ai giorni nostri, affidando alla formazione il compito non solo di preparare i futuri quadri dirigenti, ma anche quello di provare a creare i presupposti per sostenere i progetti organizzativi interni.

Negli ultimi mesi del 2012 nacque l'idea di costituire Cisl Reti, che si propone di riunire le Federazioni dei Trasporti (Fit), dell'Energia (Flaei) e delle Telecomunicazioni (Fistel) in una "nuova Federazione", idea che potrebbe concretizzarsi nel corso della prossima stagione congressuale del 2017.

Così l'esperienza del Corso lungo per i possibili futuri dirigenti della Fit, che nacque nel 2008, con l'obiettivo appunto di "formare" gli uomini e le donne di quella che non era ancora un'unica Federazione, diventa patrimonio e laboratorio della nuova idea organizzativa.

Del resto il Corso per nuovi dirigenti, a differenza delle altre tipologie di corsi, che mediamente si svolgono su un impegno di 3/5 giornate, coinvolge i corsisti per circa 9 mesi, da qui nasce appunto il termine "lungo", ed è proprio per questo motivo che si possono nutrire maggiori aspettative sugli obiettivi e sui risultati, anche alla luce delle ingenti risorse economiche e umane che vengono impiegate per la sua realizzazione.

Durante questo spazio temporale si svolgono 6 moduli, della durata di una settimana l'uno, per un impegno complessivo di quasi 30 giornate d'aula, ai quali si alterna la formazione a distanza, che prevede lo studio e la predisposizione di elaborati, nonché la preparazione di una tesina di fine corso.

Non solo docenze frontali, ma anche lavori di gruppo ed esercitazioni scandiscono il ritmo delle giornate d'aula, anche quelle "lunghe" (mediamente 9 ore), dove si studia diritto del lavoro e sindacale, macroeconomia, storia sindacale, storia e valori della Cisl, economia, tecniche di comunicazione e di negoziazione, sociologia del lavoro e dell'organizzazione.

Un'esperienza impegnativa quindi, che prevede di affrontare e superare anche le difficoltà legate allo studio e alla necessità di abituarsi ai ritmi d'aula, normali ostacoli per chi ha terminato gli studi da anni.

Si lavora non solo sui contenuti e sulle tecniche, ma si lavora soprattutto sull'identità e sulle persone. Non mancano le verifiche per accertare il livello di apprendimento, come non mancano le sfide e quindi le difficoltà di lavorare in gruppo, tra persone che provengono da esperienze umane, territoriali, professionali, contrattuali e federative differenti.

Ma, man mano che il tempo scorre e si riprende confidenza con lo studio e soprattutto si stringono i legami con i colleghi di corso, la fatica e le difficoltà si dimezzano e tutto diventa più semplice.

È stato ormai dimostrato che questa espe-

rienza, se vissuta con impegno, con la giusta responsabilità e un po' di coinvolgimento, può diventare un momento di crescita umana e professionale.

La tradizione del Corso lungo Fit - 3 edizioni, con la formazione di 72 corsisti - diventa "patrimonio comune" della possibile futura Federazione e così, dal 2014, diventa il Corso lungo Cisl Reti, che conta sino a oggi lo svolgimento di due edizioni - la seconda è in fase di svolgimento.

L'edizione del 2014, la prima, ha visto il coinvolgimento complessivo di 25 corsisti: 15 di provenienza Fit, 5 Flaei e 5 Fistel. Un'esperienza che si è spinta oltre le più rosee aspettative, non solo per i risultati didattici, sicuramente significativi, ma anche e soprattutto per i legami di amicizia e condivisione che sono nati tra tutti i partecipanti, che hanno saputo sostenersi per arrivare tutti uniti al termine del percorso. Com'era prevedibile, all'inizio c'era un po' di diffidenza su questo nuovo modo di stare "insieme", ma è stata superata subito dopo il primo modulo, quando tutti hanno capito che avevano l'opportunità di vivere un'esperienza di arricchimento attraverso la condivisione delle molteplici particolarità.

Insomma, la prima edizione del Corso lungo Cisl Reti ha visto nascere e consolidarsi rapporti, tra tutti i corsisti, che andavano oltre le diversità e che hanno permesso di creare un gruppo veramente coeso, che ha saputo condividere gioie e dolori, fatiche e soddisfazioni personali e così forgiare uomini e donne che in un certo qual modo hanno già vissuto quella che potrebbe essere la realtà di Cisl Reti.

Nel maggio del 2016, è iniziata la seconda



edizione, che si concluderà nel mese di febbraio 2017.

Questa volta i corsisti che hanno iniziato il percorso formativo sono 26, 17 di provenienza Fit, 5 Fistel e 4 Flaei, ma a metà percorso, per motivi personali, in 2 hanno abbandonato le lezioni.

Se a questo punto del tragitto permangono delle difficoltà legate all'impegno didattico, di certo si può affermare che sono state quasi del tutto superate le diffidenze legate alla provenienza federativa ed è diventato "quasi normale" stare insieme e condividere questa esperienza.

Un altro elemento innovativo della seconda edizione è la composizione dello staff formativo, che in questa sessione vede rappresentate tutte e tre le Federazioni; questo anche grazie alla disponibilità offerta da due ex corsisti della prima edizione, che hanno voluto rivivere l'esperienza con un differente livello di impegno e responsabilità.

Con questi presupposti, anche la seconda edizione del Corso lungo conferma che la formazione può essere una fucina per la costruzione di uomini e donne del sindacato del futuro - e in questo caso della nuova Federazione.

**Responsabile nazionale Fit-Cisl
Formazione*

Pensioni, ecco il successo del sindacato spiegato bene



Dopo molti mesi di attesa e nonostante le difficoltà derivanti dalle rigide compatibilità finanziarie dettate dal Governo e dagli impegni assunti in sede europea sulla sostenibilità della spesa previdenziale, con l'accordo unitario firmato il 28 settembre con il Governo stesso, sono state affrontate alcune delle criticità del nostro sistema pensionistico.

I risultati raggiunti, pur non risolvendo tutti i problemi aperti, rispondono a molte questioni. La partita è ancora aperta in quanto sono previste due fasi distinte: la prima prevede azioni che saranno realizzate da subito con la prossima legge di bilancio, appena saranno definite le platee destinatarie degli interventi per Ape age-

volato e lavoratori precoci; la seconda riguarda provvedimenti strutturali più complessi, rispetto ai quali il confronto con le parti sociali dovrà proseguire per i necessari approfondimenti.

Pensionamento anticipato dai 63 anni attraverso il prestito pensionistico (Ape), quota 41 per i lavoratori precoci in condizione di difficoltà che hanno lavorato almeno 12 mesi effettivi prima del 19° anno di età, incremento della quattordicesima, estensione della no tax area, revisione della normativa sui lavori usuranti (tra cui rientreranno anche i conduttori di materiale rotabile di superficie, il personale viaggiante, i facchini, il personale marittimo imbarcato) e cumulo gratuito dei pe-

riodi assicurativi per chi ha carriere discontinue: sono questi i punti salienti dell'intesa che, di seguito sintetizziamo, iniziando da quelli da realizzare nella prima fase.

Sostegno all'uscita flessibile dal mercato del lavoro - Ape

Le lavoratrici e i lavoratori con età anagrafica pari o superiore ai 63 anni, con almeno 20 anni di contributi, che maturano entro 3 anni e 7 mesi il diritto alla pensione di vecchiaia d'importo (certificato dall'Inps) non inferiore a un certo limite (ancora da definire compiutamente) potranno accedere su base volontaria a un nuovo strumento finanziario, denominato

Anticipo Pensionistico (Ape). L'Ape rappresenta un "flusso finanziario ponte" di ammontare commisurato alla pensione di vecchiaia attesa al raggiungimento dei requisiti anagrafici e certificata dall'Inps. Flusso che è erogato fino alla maturazione degli ordinari requisiti pensionistici di età per la pensione di vecchiaia.

Particolari agevolazioni sono previste per alcune categorie di lavoratori ritenuti in condizioni di maggior bisogno (Ape agevolato). Occorre attendere per capire esattamente la platea dei beneficiari dell'Ape agevolato in quanto nell'accordo ci sono dei rimandi. Attualmente, in attesa di un ulteriore confronto con il Governo, i beneficiari indicati nel documento sono: le persone inoccupate che hanno già utilizzato tutti gli ammortizzatori sociali; i disabili e invalidi (da specificare); i lavoratori e le lavoratrici che svolgono lavoro di cura e che assistono familiari di primo grado non autosufficienti o disabili; i lavoratori e lavoratrici che svolgono attività a elevato rischio infortunistico o mansioni particolarmente faticose o usuranti.

Per chi vorrà andarsene anticipatamente ci saranno dei costi dovuti alla restituzione del prestito nei 20 anni successivi alla data di percezione del primo assegno di pensione. L'entità dei costi per ora è solo stimata, per cui si dovrà attendere il prosieguo del confronto e i successivi testi di legge.

Cumulo gratuito dei periodi contributivi

L'accordo consente la possibilità di cumulare senza oneri tutti i contributi previdenziali non coincidenti maturati in gestioni pensionistiche diverse, ivi inclusi i periodi di riscatto della laurea, ai fini sia delle pensioni di vecchiaia sia di quelle anticipate. Il calcolo della pensione sarà fatto pro quota per ciascuna delle gestioni in cui sono stati versati i contributi e il pagamento sarà effettuato con un unico assegno.

Lavoratori precoci

L'accordo pone anche una particolare attenzione ai lavoratori precoci, che possano far valere almeno 12 mesi di contributi effettivi prima del compimento del diciannovesimo anno di età e che allo stesso tempo si trovino in condizioni di particolare disagio.

A essi infatti viene riconosciuto il diritto a pensione con 41 anni di contributi a prescindere dall'età e senza le penalizzazioni previste per chi esce prima dei 62 anni di età. Per condizione di disagio si intende quando un lavoratore è rimasto disoccupato e senza ammortizzatori sociali, oppure versa in condizioni di salute che determinino una disabilità oppure che risulti occupato in alcune attività particolarmente gravose.

Lavori usuranti

Altro obiettivo condiviso è l'introduzione di nuove e migliori condizioni di accesso al pensionamento per le lavoratrici e i lavoratori occupati in mansioni usuranti ai sensi del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67. Viene stabilita l'eliminazione dell'applicazione delle finestre di 12 o 18 mesi e la non applicazione, per queste tipologie di pensionamento, dell'incremento dei requisiti per effetto dell'andamento dell'aspettativa di vita a partire dal 2019. Inoltre, si introducono altre modifiche alla normativa che dovrebbero rendere più agevoli le condizioni di accesso a questa tipologia di pensionamento anche ad altre categorie di lavoratori e lavoratrici, tra cui tutto il personale mobile addetto al trasporto ferroviario di superficie, il personale marittimo imbarcato e i facchini.

Dato che l'accordo prevede un'ulteriore fase di confronto per la definizione di dettaglio delle categorie di lavoratori che svolgono mansioni usuranti, per vedere confermati gli affidamenti concordati al tavolo della trattativa, sull'inserimento del personale sopra citato tra i beneficiari di modalità di uscita anticipata dal lavoro occorrerà attendere la stesura definitiva del testo di legge prevista entro la fine di dicembre. Ovviamente ci sarà la massima vigilanza affinché gli impegni vengano rispettati.



Ancora, dal 2017 sarà quindi possibile accedere al pensionamento, con la "quota" derivante dalla somma dell'anzianità contributiva e dell'età anagrafica già prevista per le diverse tipologie del lavoro usurante, avendo svolto l'attività usurante per metà della vita lavorativa oppure, in alternativa, avendo svolto questa attività per 7 anni negli ultimi 10 anni (condizione prevista fino a oggi solo per il periodo transitorio) e senza il vincolo di impiego nell'attività usurante nell'anno di raggiungimento del requisito. Infine, verrà valutata la possibilità di prevedere semplificazioni amministrative per quanto riguarda la documentazione probatoria dell'attività usurante.

Uscite anticipate e flessibilità della previdenza complementare – Rita

Il Governo si impegna a realizzare un cambiamento normativo e fiscale della previdenza complementare per accrescere la flessibilità di utilizzo di tale strumento, al fine di adeguare le prestazioni della previdenza complementare anche alle necessità della gestione flessibile dell'uscita dal mercato del lavoro. Il Governo si impegna altresì a definire strumenti di incentivazione fiscale finalizzati ad agevolare l'utilizzo volontario del Tfr accantonato presso l'impresa o di contributi aggiuntivi per accedere alle prestazioni anticipate di previdenza complementare.

Riduzione delle imposte sulle persone fisiche per i redditi da pensione

Completando il percorso avviato con la scorsa legge di Stabilità, partendo dai pensionati con più di 74 anni, si prevede l'aumento della detrazione d'imposta (riconosciuta fino a 55mila euro) per tutti i pensionati al fine di uniformare la loro no tax area a quella dei lavoratori dipendenti (8.125 euro).

Aumento dei trattamenti pensionistici di importo basso

Si prevede l'aumento della somma aggiuntiva (la cosiddetta quattordicesima) per



coloro che attualmente ne hanno diritto - vale a dire coloro che hanno un reddito personale anno lordo non superiore a 9.786,85 euro nel 2016 - e che è ferma agli importi stabiliti nel 2007.

Inoltre viene sancita l'estensione della platea dei beneficiari per i pensionati con un reddito annuo lordo compreso fino a due volte il trattamento minimo Inps annuo (circa 13.049 euro nel 2016), tramite l'erogazione di somme crescenti al crescere dell'anzianità contributiva.

La fase due

La seconda fase prevede interventi di riforma all'interno del sistema contributivo. Nell'accordo si prevede l'impegno a proseguire il confronto anche su una serie di problemi inerenti il sistema previdenziale, che comprendono: la valutazione di introdurre una pensione contributiva di garanzia, legata al numero di contributi e all'età d'uscita per garantire l'adeguatezza delle pensioni medio-basse in vista di un possibile intervento di riduzione strutturale del cuneo contributivo sul lavoro stabile; gli interventi sulla previdenza complementare per rilanciarne le adesioni, favorire l'investimento dei fondi pensione nell'economia reale, parificare la tassazione dei fondi di previdenza complementare dei dipendenti pubblici a quella dei dipendenti privati; una maggiore flessibilità nell'accesso alla pensione nel sistema contributivo, anche rivedendo il requisito attualmente previsto di un importo minimo di 2,8 volte l'assegno sociale per il

pensionamento anticipato a 63 anni e 7 mesi (con e 20 anni di contributi); la valorizzazione e la tutela del lavoro di cura a fini previdenziali; la valutazione della possibilità di differenziare o superare le attuali forme di adeguamento dei requisiti pensionistici alla aspettativa di vita per alcune categorie di lavoratori e lavoratrici per tenere conto

della differenza nella speranza di vita, come raccomandato anche dall'Ocse; l'approfondimento e lo studio della separazione tra previdenza e assistenza a fini statistici per la corretta comparazione della spesa previdenziale a livello internazionale.

Perequazione dei trattamenti pensionistici

Il Governo si impegna, a partire dal 2019, a confermare il ritorno della rivalutazione dei trattamenti pensionistici in essere con il meccanismo di perequazione per scaglioni e non per fasce, quindi più favorevole ai pensionati, e valutare la possibilità di utilizzare un diverso indice per la rivalutazione delle pensioni che sia più rappresentativo della struttura dei consumi dei pensionati. Inoltre, il Governo si impegna, con l'intesa, a ricostituire il montante previdenziale dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 70/2015, per recuperare parte della mancata indicizzazione ai fini della rivalutazione, una tantum, del montante nel 2019.

Il confronto sui punti previsti nella seconda fase si svolgerà dopo l'approvazione della legge di stabilità e gli effetti si potranno vedere dal 2017 in poi.

A che punto siamo con il piano di attività del Coordinamento donne?

Il Congresso si avvicina. I passi avanti fatti su rappresentanza, contrattazione e contrasto alla violenza

A memoria di tutti cerchiamo di riassumere l'attività svolta dal Coordinamento nazionale donne Fit nell'attuale mandato congressuale, in modo particolare ripartendo da quanto definito dal documento conclusivo dell'Assemblea organizzativa della Fit, del quale si riporta di seguito un estratto:

«Sul tema donne l'azione della Federazione deve consolidarsi ed estendersi a ogni livello per valorizzare l'impegno e il contributo delle sindacaliste, sia attraverso la presenza negli organismi che nei percorsi di realizzazione contrattuale, per sostenere ogni iniziativa utile alla tutela delle lavoratrici sia in ambito lavorativo che sociale.

Inoltre, è necessario rendere più efficace l'azione del Coordinamento donne per contribuire all'elaborazione delle piattaforme per i rinnovi contrattuali e a supporto della contrattazione aziendale. A tale scopo, risulta importante rafforzare e sviluppare le competenze delle sindacaliste realizzando un percorso di aggiornamento formativo sulle materie contrattuali trasversali e sul tema del welfare, per favorire un'azione contrattuale volta a rispondere ai bisogni emergenti di conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori e nell'ottica di favorire la condivisione delle responsabilità familiari.

L'Assemblea esprime apprezzamento per l'indagine conoscitiva sulla violenza di ge-

nere nei trasporti realizzata dal Coordinamento nazionale donne Fit in collaborazione con l'Associazione nazionale delle volontarie del Telefono Rosa. Sulla base dei risultati dell'indagine dovranno essere individuate proposte concrete sulle azioni contrattuali da intraprendere per contrastare il fenomeno e per prevenire ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro dei trasporti. L'Assemblea pone particolare attenzione agli episodi di violenza di cui sono continuamente vittime gli operatori del front line dei trasporti attraverso una pressione costante sulle aziende e sulle istituzioni, per mettere in campo tutti gli strumenti necessari a rendere sicuri i luoghi di lavoro».

Su tali basi le azioni messe in cantiere e sulle quali sta lavorando il Coordinamento nazionale donne Fit, per traghettare gli impegni presi per il prossimo Congresso, si sviluppano su tre ambiti d'intervento: rappresentanza, contrattazione, contrasto alla violenza.

Rappresentanza

Il tema della presenza e della partecipazione attiva delle donne nel sindacato è da tempo tra le priorità del Coordinamento nazionale donne della Fit. Nei trasporti solo il 20% degli occupati è donna. Su 103.550 iscritti alla Fit, solo 11,15% è donna (dati ultimo Congresso). Nell'attività sindacale la partecipazione femminile rispecchia il dato occupazionale e delle

iscritte. In occasione dell'ultimo Congresso nazionale della Fit, nella lista per l'elezione dei componenti del Consiglio generale nazionale Fit la presenza delle donne è stata del 30%, di cui il 20% sono state elette. A oggi la composizione del Consiglio generale nazionale, in seguito a integrazioni, è di 21 donne su 131 membri, pari al 16,03%. I dati poi nei Consigli generali regionali non sono affatto migliori. Lo stesso dicasi per quanto riguarda la partecipazione alle fasi contrattuali delle sindacaliste attive e già presenti negli organismi.

Per riequilibrare la presenza di genere, la Confederazione, con il Consiglio generale del 31 maggio scorso, recependo quanto risultato dal dibattito dell'Assemblea organizzativa, ha approvato alcune modifiche sostanziali al regolamento di attuazione dello statuto confederale utilizzando lo strumento delle quote di partecipazione.

Sulla questione nello specifico le modifiche hanno riguardato gli articoli 21 e 40 del regolamento nel seguente modo: comma 8 art. 21 «Nelle strutture di Federazione di categoria e confederale a tutti i livelli che contino, nella rispettiva base associativa, una percentuale di iscritte alla Cisl superiore o pari al 20%, la composizione delle Segreterie dovrà prevedere almeno una presenza femminile assicurando in ogni caso la presenza dei due generi»; art.40 «al fine di realizzare organismi che prevedano una presenza di genere effettiva tra il 20% e il 30%, in base

alla composizione associativa, i regolamenti congressuali delle Federazioni di categoria a tutti i livelli dovranno prevedere nelle liste un'appropriata percentuale».

Alla luce dei dati relativi all'attuale presenza femminile nella Fit e del necessario adeguamento del regolamento di attuazione dello statuto della Fit e del regolamento congressuale alle disposizioni confederali, è necessario promuovere una maggiore attenzione al tema della partecipazione delle donne negli organismi della Federazione e della presenza attiva nei percorsi contrattuali delle sindacaliste promuovendo un'incisiva politica di riequilibrio di genere. In tal senso alcune azioni concrete sono già state compiute e se ne propongono altre che potrebbero trovare attuazione entro il 2016. Ancora più incisiva è stata poi la promozione sostenuta dalla Segreteria nazionale alla partecipazione delle sindacaliste all'ultima edizione, ancora in svolgimento, del Corso lungo Cisl Reti, al quale su 17 partecipanti della Fit 9 sono donne.

E non è finita qui sul versante rappresentanza. Il Coordinamento ha aggiornato la banca dati delle donne impegnate nella Fit, recuperando tutti i contatti, a partire dal precedente periodo pregressuale a oggi, ed evidenziandone ruoli, competenze, patrimonio formativo, presenza negli organismi.

Tutto ciò con lo scopo di sottolineare la presenza importante e qualificata delle donne nella vita della Federazione che potranno partecipare al percorso congressuale che la Fit si accinge a intraprendere.

E inoltre, la prossima iniziativa è finalizzata proprio ad aumentare il numero di partecipazione di donne, all'ormai prossimo percorso congressuale attraverso la realizzazione di una giornata seminariale diretta alle sindacaliste che, per la prima volta, parteciperanno a ogni livello ai percorsi congressuali. E tale iniziativa rappresenta la vera sfida per aumentare il numero delle donne nei Consigli generali fornendo loro gli strumenti per partecipare in modo

attivo e consapevole alle attività della Federazione.

Contrattazione

Il progetto politico del Coordinamento si sostanzia nel rafforzamento del ruolo del Coordinamento stesso quale organismo sempre più a supporto della contrattazione e della partecipazione attiva delle sindacaliste alla contrattazione, investendo sulle competenze possedute e da implementare, attraverso azioni formative specifiche. A tale proposito nello scorso mese di marzo è stato realizzato il corso di formazione sulla contrattazione e le tecniche negoziali, a cui hanno partecipato 30 sindacaliste che, in tal modo, hanno potuto accrescere le proprie competenze. L'impegno e il lavoro del Coordinamento su tale tema si sono fin qui sviluppati con la stesura di documenti di proposta a supporto dell'elaborazione delle piattaforme per i rinnovi contrattuali e per i rinnovi stessi (Merci, Impianti a fune, Mobilità Tpl, Mobilità Attività ferroviarie, Anas, Enav, Noleggio).

Contrasto alla violenza

Il tema della violenza sulle donne è ormai da tempo nell'agenda degli impegni del Coordinamento nazionale donne della Fit. Impegno che si è concretizzato, a partire dall'8 marzo 2013, con l'avvio della collaborazione con l'Associazione nazionale volontarie del Telefono Rosa e con l'attuazione di diverse iniziative sia regionali che nazionali. Ma la sfida più importante è stata la realizzazione di un'indagine conoscitiva diretta a misurare il dato di incidenza del fenomeno della violenza di genere nei trasporti, i cui risultati sono stati presentati in occasione dell'assemblea organizzativa della Fit-Cisl nazionale.

L'indagine, prima nel suo genere nei trasporti, ha evidenziato che: tutte le forme di violenza sono presenti e le percentuali rilevate sono molto più alte di quanto si potesse pensare; la maggior parte di queste violenze rimane sotto silenzio per

paura di non trovare ascolto e comprensione o nel timore di subire ulteriori ripercussioni nell'ambito lavorativo; appare in crescita il fenomeno delle aggressioni verbali e fisiche che rendono i luoghi di lavoro dei trasporti sempre meno sicuri, in modo particolare dove lo svolgimento della mansione avviene in solitudine e in orari notturni; le violenze subite si riscontrano anche negli spostamenti casa lavoro. E ora il passaggio successivo, in base ai risultati dell'indagine, è quello di individuare e strutturare azioni contrattuali mirate a prevenire la violenza nei luoghi di lavoro, seguendo anche il percorso indicato dall'accordo interconfederale siglato da Cisl, Cgil e Uil. A tale proposito il Coordinamento sta lavorando per realizzare, possibilmente nel mese di novembre, un'iniziativa seminariale diretta al quadro dirigente della federazione, con particolare coinvolgimento dei sindacalisti, per promuovere l'azione contrattuale per prevenire ogni forma di violenza nei luoghi di lavoro.

Riassumendo: aggiornamento della banca dati delle donne impegnate nella Fit; realizzazione di un'iniziativa seminariale diretta alle sindacaliste che per la prima volta parteciperanno ai percorsi congressuali; prosecuzione del lavoro di proposta a supporto della contrattazione nazionale; realizzazione di un'iniziativa seminariale volta a stimolare proposte contrattuali per prevenire la violenza nei luoghi di lavoro.

Il nostro impegno continua. Come sempre, vi terremo aggiornati.

**Responsabile nazionale Fit-Cisl
Coordinamento donne*

Trasporto aereo

Aviapartner deve cambiare rotta

Aviapartner Handling resta sotto la lente di ingrandimento di Etf. Lo scorso 20 settembre a Bruxelles, nella sede del sindacato europeo dei lavoratori dei trasporti, a cui Fit-Cisl aderisce, si è riunita la Groundstaff Committee per parlare ancora una volta della grande multinazionale europea di servizi di handling, che ha sede nella capitale belga e che opera anche in Germania, Francia, Olanda, Spagna e Italia.

Quest'azienda, negli ultimi tempi, sta affrontando gravi problemi sul piano economico, con pesanti ripercussioni sui lavoratori. A causa di tali problemi finanziari il fondo americano HIG, azionista della proprietà, ha voluto procedere ad un cambio di management per rilanciarla e cambiare strategia nel mercato. Come Amministratore delegato è stato designato Clive Sauvè-Hopkins.

Aviapartner, negli anni addietro, ha sempre preferito una politica basata su scarse relazioni con il sindacato. Il nuovo Ad, invece, sembra avere un approccio diverso; le relazioni attuali infatti vanno verso uno spirito di collaborazione e di chiarezza, quindi schiette e proficue da entrambi le parti. Sauvè-Hopkins vorrebbe già nei prossimi mesi fare un accordo europeo di rilancio per migliorare le condizioni societarie di instabilità economica. I colleghi belgi, che l'anno prossimo avranno la gara per il rinnovo delle licenze sullo scalo di Bruxelles, esprimono forte preoccupazione perché in queste attuali condizioni societarie, i suoi 1.700 dipendenti, temono di perderla.

In Germania, il maggior aeroporto dove opera Aviapartner, Dusseldorf, conta mille

lavoratori, ma il gestore aeroportuale non è soddisfatto della qualità del servizio che l'azienda eroga e pertanto sta facendo entrare un terzo handler, Acciona, che rilevi le sue compagnie assistite limitando così i danni.

Come Fit-Cisl abbiamo espresso le inquietudini della situazione italiana di Aviapartner, la quale nella scorsa estate è andata in grossa sofferenza, specialmente negli scali del nord, con conseguente avvio di procedura di sospensione della licenza da parte di Enac per i soventi disservizi e carenze di personale, oltre che per le discutibili applicazioni della clausola sociale prevista dal contratto nazionale di settore.

Inoltre l'aggressione tariffaria ai clienti di altri handler, per aumentare il proprio fatturato, ha portato la stessa Aviapartner a recuperare costi intervenendo sui salari e sulle condizioni di lavoro dei dipendenti, con ripercussioni tali da scatenare conflitti e disagi sociali.

Etf ha preso atto di quanto emerso dai resoconti fatti dai colleghi e ha quindi deciso di sollecitare un incontro con il nuovo Ad per rappresentargli tutte le problematiche. Nel caso di non disponibilità da parte del management aziendale, Etf è pronta a organizzare una manifestazione "Action Day" in tutti gli aeroporti dove opera Aviapartner, per portare all'attenzione generale e delle istituzioni questa pericolosa situazione.

L'incontro è continuato con la discussione dell'ordine del giorno sul progetto che Etf sta portando avanti per avere una mappatura della reale situazione dei servizi di

handling negli aeroporti europei. Una società di consulenza è stata incaricata di intervistare aziende e sindacati nei vari scali per conoscere effettivamente le condizioni dei lavoratori e quanto la concorrenza fra società stia impattando sulla qualità del servizio erogato. I risultati finali serviranno anche per dimostrare alla Commissione europea con fatti concreti che non serve un'ulteriore liberalizzazione per accontentare le compagnie aeree ma serve soltanto uniformare e regolare meglio le condizioni esistenti.

Infatti la Commissione ha comunicato di avere l'intenzione, nel prossimo anno, di rivedere la direttiva 67/96 sul mercato della concorrenza dei servizi aeroportuali recepita dal nostro dlgs. 18/99. Questo progetto si ripete a cadenza di due/tre anni e puntualmente viene bloccato dai sindacati e dai lavoratori, scesi in piazza a Bruxelles e Strasburgo. Il sindacato europeo non è mai stato contro la concorrenza basata sulla qualità del servizio, ma ha sempre rifiutato fermamente quella basata sull'abbassamento del costo e il peggioramento delle condizioni di lavoro.

Il sindacato europeo ancora una volta si renderà disponibile a trattare se rientrerà nel nuovo regolamento il contratto di settore obbligatorio per tutte le aziende operanti in aeroporto, nonché un serio e obbligato addestramento con costanti qualifiche per il personale e infine quello su cui il sindacato non transigerà è una clausola sociale obbligatoria a ogni passaggio di attività.

Trasporto aereo

La ricetta vincente per il dialogo sociale europeo



Commissione.

Il progetto che era alla base della conferenza, ha avuto la durata di un anno e ha sviluppato alcuni temi fondamentali volti a migliorare il dialogo sociale, ad agevolare l'applicazione dei principi di just culture, a facilitare l'implementazione di nuove tecnologie e a definire specifici requisiti per le funzioni ritenute safety-critical nell'ambito dei servizi di controllo del traffico aereo.

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

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

Un'Europa unita nei fatti, concreta nelle azioni, aperta al dialogo, chiusa alle fratture e agli scontri: è questo il quadro che è scaturito dalla conferenza finale del progetto volto ad assistere il dialogo sociale dell'air traffic management europeo. La conferenza era organizzata da Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, a cui Fit-Cisl aderisce, in collaborazione con l'associazione datoriale europea Canso Europe e il sindacato Atceuc - che raccoglie le sigle che non aderiscono a Etf - con il supporto della Commissione europea. L'incontro di Bratislava ha ottenuto un enorme successo sia in termini di presenze che di risultati acquisiti, come confermato dalle parole di soddisfazione espresse dagli stessi rappresentanti della

Il dialogo sociale

Un dialogo sociale di successo fu l'obiettivo fissato nel lontano novembre 2011 al termine della conferenza sul "Ruolo del dialogo sociale europeo per l'istituzione del Cielo unico europeo", organizzata dai tre partner sociali del settore Air Traffic Management del trasporto aereo e sempre con il sostegno della Commissione europea, nella splendida cornice di Venezia. Durante tale conferenza si concordò di definire condizioni e strumenti utili a stabilire un proficuo dialogo sociale puntando a migliorare la qualità delle relazioni industriali e ridurre il rischio di conflitti sociali. A tal fine venne formulato un questionario

Il principio ispiratore è che entrambe le parti devono credere e supportare il concetto che si va a condividere e che impegna i datori di lavoro a coinvolgere prontamente i rappresentanti dei lavoratori nel processo decisionale dell'organizzazione. È poi necessario definire il livello di risoluzione delle controversie, intervenendo localmente o centralmente a seconda di dove il disaccordo ha avuto origine. Sarà pertanto cura del management e della rappresentanza locale effettuare i primi opportuni tentativi di conciliazione, innalzando a livello centrale e nazionale il confronto allorquando tali tentativi abbiano avuto esito negativo.

Qualora top management e rappresentanze sindacali nazionali non dovessero trovare adeguate soluzioni alle controversie di respiro nazionale o ai tentativi di risoluzione di disaccordi locali, si renderebbe necessario il ricorso a un appropriato ente esterno.

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

È noto che la comunicazione è la chiave di volta per il successo di un efficace dialogo sociale. La partecipazione alle tradizionali riunioni per lo scambio di opinioni, così come il ricorso a presentazioni o di pubblicazioni a uso interno costituiscono validi metodi di confronto. Un altro interessante criterio è poi quello del ricorso a gruppi di

lavoro dedicati a specifici argomenti, che spesso consente di trovare in modo più rapido e congeniale la soluzione a problemi sui quali le parti sociali hanno incontrato difficoltà.

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

Per un efficace funzionamento delle commissioni interne per la risoluzione delle dispute è fondamentale fissare procedure chiare e condivise, definendo i ruoli svolti da ciascuna parte sociale, affrontando tali momenti di dissidio con rispetto e fiducia reciproci. È notevolmente importante avere discussioni bilaterali per indirizzare gli argomenti che richiedono dei cambiamenti; redigere accordi scritti per evitare equivoci e inesatte interpretazioni; prevedere la revisione di tali accordi a intervalli regolari verificando la soddisfazione delle parti. La composizione di tali commissioni deve prevedere il coinvolgimento di rap-

presentanti di entrambe le parti sociali, la definizione degli argomenti che possono essere discussi, chiarire gli obiettivi per risparmiare tempo e risorse, le tempistiche e infine un protocollo per la produzione dei documenti rilasciati.

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

Le linee guida e gli strumenti contenuti in questo documento, che racchiude il lavoro



di un anno e che è stato presentato ufficialmente a Bratislava, rappresentano un ausilio per tutti i membri e gli affiliati dei tre social partner europei, consigliandone una proficua applicazione all'interno delle relative organizzazioni e società allo scopo di dirimere ogni controversia sociale.



La just culture

Altrettanto interessante è stata la presentazione della bozza di un altro toolbox, relativo stavolta ai principi di just culture, letteralmente cultura giusta, ovvero cultura nella quale gli operatori in prima linea o altre persone non sono sanzionati per azioni, omissioni o decisioni da essi adottate sulla base della loro esperienza e formazione, ma nella quale non sono tuttavia tollerate la negligenza grave, le infrazioni intenzionali e le azioni lesive.

Tale toolbox è volto a rendere effettivi ed efficaci tutti gli strumenti legislativi, tecnologici e di collaborazione introdotti dal regolamento europeo 376/2014 inteso a migliorare la sicurezza del trasporto aereo nell'Unione, garantendo che le informazioni in materia di sicurezza relative all'aviazione civile siano segnalate, raccolte, registrate, protette, scambiate, diffuse e analizzate. Scopo di tale toolbox sarà quello di redigere linee guida utili a sviluppare e applicare i principi di just culture sia all'interno che all'esterno del perimetro delle società che forniscono il servizio di controllo del traffico aereo.

Decisivo risulterà il passaggio volto a delineare chiaramente la linea di confine tra just culture, blame culture e no-blame culture grazie a quanto delineato dal citato regolamento 376, atto a garantire la tutela di coloro che segnalano o sono menzionati in segnalazioni di eventi, salvo nei casi di comportamento doloso oppure «in cui vi è stata una manifesta e grave inosservanza di un ovvio rischio e grave mancanza di responsabilità professionale nell'adottare la diligenza che è palesemente richiesta in tali circo-

di evitare l'utilizzo del termine grave colpa è un primo e risolutivo passo verso la promozione del rapporto di mutua fiducia tra il management e lo staff. Un rapporto che richiede tempo e numerosi esempi positivi e vincenti affinché si crei la giusta atmosfera basata sull'incoraggiamento di comportamenti esemplari. Sarà fondamentale inoltre definire specifiche procedure concordate tra il top management e i rappresentanti dei lavoratori per fornire il supporto e la protezione verso gli operatori che riportano eventi che mettono in pericolo la sicurezza aerea. Ciò richiede uno sforzo in parallelo sia da parte del top management che dei lavoratori, andando a rafforzare lo sviluppo e la diffusione di una cultura basata sui seguenti principi: svi-



stanze, causando prevedibili danni a persone o a beni, o che compromette seriamente il livello di sicurezza aerea» (regolamento Ue 376/2014 art. 16 par. 10b). La frase riportata tra virgolette consente una lettura senza dubbio più agevole rispetto al termine "grave colpa" riportato nella definizione di just culture (regolamento Ue 376/2014 art. 2 par. 12), il quale può dare corso a innumerevoli interpretazioni.

La congiunta decisione tra i social partner

luppo dell'apprendimento piuttosto che dell'atteggiamento persecutorio; accrescimento della conoscenza complessiva del sistema attraverso la diffusione delle informazioni sugli eventi di pericolo occorsi; definizione del limite tra comportamento accettabile e inaccettabile; definizione del metodo attraverso il quale deve essere stabilita la colpevolezza.

Competenze e impegno devono convergere e rafforzarsi a vicenda attraverso la costituzione di commissioni congiunte, in-

dipendenti dalla linea del management, composte da esperti individuati dalla parte datoriale e dai lavoratori. Inoltre cruciale risulta il supporto legale che la società fornisce ai propri dipendenti, quando sono soggetti a investigazione evitando al contempo azioni disciplinari.

Promuovere tale modello di cultura, utilizzando sia mezzi di comunicazione tradizionali sia il social networking, significa anche veicolare fuori del perimetro aziendale l'obiettivo della just culture, assicurando opinione pubblica, media e istituzioni sull'elevatissimo livello di professionalità atto a garantire e rafforzare le barriere di sicurezza in ambito aeronautico.

L'erogazione di corsi di addestramento continuo al personale operativo, ma anche di workshop utili a diffondere tale cultura anche al resto del personale, comprese tutte le linee di management, contribuisce a rafforzare le fondamenta su cui poggiare i principi di just culture.

La conferenza di Bratislava ha concesso l'opportunità ai social partner di mostrare ai rappresentanti della Commissione europea l'impegno e la chiarezza degli obiettivi che il settore del controllo del trasporto aereo fornisce, garantendo ulteriori sforzi per il prossimo anno, onde finalizzare e pubblicare il toolbox sulla just culture. Cultura necessaria a convincere gli scettici che si domandano come possa un errore contribuire ad aumentare i livelli di sicurezza di un sistema. La risposta è insita nella stessa patologia del sistema: colui che commette un errore si trova di fronte all'amletico dubbio se riportare l'accadimento fallace oppure tacere per il timore di esser vittima di sanzioni disciplinari. Riportare un errore significa permettere agli esperti di safety dell'organizzazione di analizzarne a fondo i dettagli per individuare tutte le possibili cause che hanno concorso a provocarlo. Al termine di questo studio, si costruiscono le barriere affinché casi analoghi possano esser scongiurati in futuro.

Il modello di dialogo e cooperazione deve

successivamente essere esportato coinvolgendo l'opinione pubblica, i media e le istituzioni, tra le quali un ruolo preminente è rivestito dalla magistratura, con la quale è fondamentale costruire un rapporto di mutuo supporto, fornendole l'expertise tecnico-operativa e la massima collaborazione durante le indagini.

La conferenza di Bratislava ha poi dedicato una sessione all'impatto sociale causato dall'implementazione delle nuove tecnologie in ambito Atm e al lavoro svolto dai social partner per identificare i requisiti delle funzioni considerate safety-critical. Il regolamento europeo del Cielo unico europeo (il 549/2004 per l'armonizzazione e l'integrazione degli spazi aerei e delle operazioni dei servizi del traffico aereo) ha introdotto una serie di misure legislative per favorire la progettazione, gestione e regolazione dello spazio aereo con l'obiettivo di rafforzare la sicurezza e l'efficienza del traffico aereo in Europa, ridurre i ritardi e ottimizzare la capacità degli spazi aerei.

Così come in altri settori della società civile, anche nel campo aeronautico la tecnologia sta avanzando prepotentemente. Confrontando la cabina di comando di un velivolo degli anni '80 con quella degli aeroplani che oggi sfrecciano sulle nostre teste, possiamo avere un'idea concreta di quello che significa tramutare in realtà un sogno avveniristico. Ciò nonostante rimangono comunque fortemente ancorati ai principi originari del volo due elementi: il fattore umano e la sicurezza. Gli apparati, le strumentazioni, i motori evolvono ma non prescindono dal costante controllo di ingegneri, meccanici e piloti affinché il livello di sicurezza non possa mai essere messo in dubbio. A rafforzare tale concetto c'è l'assidua ricerca di dispositivi che accrescano l'effetto paracadute in caso di errore o di avaria e il costante aggiornamento e verifica delle competenze cui viene sottoposto tutto il personale operativo.

Analogamente, nel servizio di controllo del traffico aereo, gli apparati vengono sviluppati e installati perseguendo al massimo il

fine della sicurezza e al contempo aumentando la capacità e l'efficienza del sistema stesso. Conseguentemente l'abilità dei controllori del traffico aereo cresce di pari passo grazie al continuo addestramento e al periodico mantenimento delle competenze. Un costante controllo tramite specifici esami di natura tecnica, linguistica e medica contribuisce a rafforzare la rete di sicurezza a protezione dell'utenza, accrescendo la professionalità di chi quotidianamente rilascia autorizzazioni al decollo e all'atterraggio da una torre di controllo. In tutto ciò non si può sottovalutare la serie di quadri normativi che le istituzioni comunitarie e nazionali hanno prodotto negli ultimissimi anni per legittimare questo percorso anche da un punto vista legale e politico.

L'orientamento mostrato dalle istituzioni di assecondare il progresso tecnologico con chiari e forti requisiti di fattibilità è stato accolto con estrema soddisfazione dal sindacato che ha fornito un prezioso contributo allo sviluppo del processo culturale necessario al cambiamento. La spiccata professionalità di certe categorie di lavoratori e la delicatezza delle operazioni che li vedono protagonisti porta spesso a interpretare come visioni di matrice conservatrice quelle che più semplicemente sono legittime incertezze nel passare a nuovi sistemi senza la garanzia di altrettanta affidabilità e sicurezza. Pertanto è di ottimo auspicio l'accordo raggiunto tra i partner sociali europei di coordinare un piano di azione volto a individuare gli strumenti per armonizzare e rendere efficienti, salvaguardando il futuro dei lavoratori, i cambiamenti che interesseranno il mondo del controllo del traffico aereo.

Il joint statement redatto e siglato dai tre partner al termine della conferenza vuole rappresentare la pietra miliare da cui partire per affrontare le impellenti sfide con responsabilità, fermezza e all'insegna di un dialogo costruttivo.

Trasporto aereo

Il sindacato europeo contro il dumping di Ryanair

L'applicazione della nuova normativa europea del personale navigante sulle Ftl (Flight Time Limitations) e la concorrenza sleale portata avanti dalla compagnia aerea Ryanair. Sono questi i due temi più caldi affrontati nell'ultima riunione brusselsese del Cabin Crew Committee e il Pilot Working Group, sezioni dell'Etf, il sindacato europeo dei lavoratori dei trasporti, a cui Fit-Cisl aderisce.

In merito al regolamento d'impiego del personale navigante sono emersi numerosi problemi, simili in tutti i paesi membri dell'Unione europea, come ad esempio l'uso dei riposi mobili.

I riposi mobili vengono usati dalle diverse compagnie aeree europee per coprire quei voli che in caso contrario risulterebbero privi del personale addetto ai compiti di sicurezza a bordo degli aeromobili. Tale istituto, considerato negli anni uno strumento di flessibilità, sembrerebbe ormai palesemente contrario al principio del recupero della fatica operativa. I ritmi di lavoro ai quali i membri di equipaggio vengono sottoposti giornalmente sono ormai ai limiti della sopportabilità umana, visto che negli ultimi anni l'attività di volo è cresciuta in modo esponenziale. Fit-Cisl da tempo chiede un intervento delle istituzioni per chiarire se tale flessibilità possa essere considerata come la principale responsabile dell'aumento della fatica e dello stress a carico dei lavoratori.

In questa riunione di Bruxelles, i sindacati aderenti a Etf hanno deliberato a maggioranza assoluta di richiedere un intervento

da parte dell'Easa (European Aviation Safety Agency), affinché chiarisca se tale istituto non appaia contrario alle norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e della sicurezza dell'aviazione in generale.

Relativamente a Ryanair è proseguito il dibattito su un'azienda che da un lato è in continua crescita, produce profitti e ricavi, aumenta il volume dei passeggeri trasportati, dall'altro dà stipendi minimi ai suoi dipendenti e garanzie nulle. Fit-Cisl denuncia da anni le condizioni lavorative nel vettore irlandese, ma ad oggi nessuno si è mosso ed esse sono per giunta peggiorate. Nei mesi scorsi 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.

L'anno scorso una sentenza della Corte d'appello norvegese ha confermato che il diritto del lavoro locale deve essere applicato ai membri dell'equipaggio di Ryanair basati in Norvegia. La compagnia ha ritirato il ricorso che aveva presentato, per cui la sentenza è diventata definitiva.

Tutto ciò comporta una vittoria finale, non solo per la parte lesa, la signora Alessandra Cocca, ma per tutti i lavoratori e il sindacato. Questa sentenza infatti potrà essere la base da cui partire per la Corte di giustizia europea, che presto dovrà decidere sulla questione pregiudiziale sollevata dal giudice belga, per quanto riguarda l'applicabilità della legislazione del lavoro.

Di conseguenza, Ryanair ha deciso di chiuder

la base di Rygge (vicino a Oslo). Anche se il motivo ufficiale citato dalla società è stata la nuova "tassa", questo appare essere un mero pretesto. In tanti hanno pensato che la compagnia stesse cercando solo una scusa per chiudere la base come ha fatto in altri paesi, come in Francia e in Danimarca, dove sono stati obbligati a rispettare le leggi locali.

Anche in Italia Ryanair ha minacciato di chiudere diverse basi accampando la scusa delle tasse aeroportuali, già applicate da diversi anni.

In aggiunta il 14 settembre scorso il Parlamento europeo ha adottato in seduta plenaria la risoluzione sul tema "Dumping sociale nell'Unione europea" con il 66% dei voti a favore. Si tratta di un importante segnale politico che dimostra l'attenzione dell'Europarlamento a questo fenomeno, ovvero la concorrenza sleale basata sul taglio del costo del lavoro e l'elusione fiscale, che impatta soprattutto nei trasporti, e in particolare sul personale navigante, una delle categorie più colpite. Nella risoluzione si chiede, tra l'altro, una migliore applicazione della legge nel settore, un migliore monitoraggio del lavoro e del riposo, per la lotta contro i contratti autonomi e per porre fine alla discriminazione basata sulle differenze in termini di salari, condizioni di lavoro e sicurezza sociale.

L'auspicio è che gli enti preposti, oltre a tagliare le tasse in favore del vettore low cost, decidano di intervenire per il rispetto delle leggi vigenti come più volte da noi denuncia-to.

*Autotrasporto merci – Logistica***EnActing, il lavoro di Fit e Cisl
contro il dumping***I pro e i contro della nuova normativa europea
e le proposte per migliorarla*

Un percorso lungo quattro anni, un lavoro europeo che ci ha visti in prima linea. Parliamo di EnActing, il progetto coordinato dall'Istituto Tagliacarne, che tra i partner ha compreso la Cisl insieme a Fit e Filca, Adapt, il Ministero del Lavoro italiano, il sindacato belga dei trasporti e dell'edilizia, l'ispettorato del lavoro rumeno, alcune associazioni datoriali italiane, e che riguarda l'applicazione della normativa comunitaria in materia di distacco transnazionale di lavoratori - in pratica quanto prevedono le direttive 96/71/Ce e 2014/67/Ue.

Questo lungo lavoro si è concluso con una conferenza internazionale che si è svolta il 14 settembre scorso a Roma, presso l'Auditorium di via Rieti.

EnActing vuole rafforzare la cooperazione tra autorità di controllo e parti sociali per prevenire e scongiurare gli abusi e le frodi in tema di distacco transnazionale dei lavoratori. Serve una cooperazione migliore, basata sulla condivisione di informazioni, competenze ed esperienze riguardanti principalmente il mondo del trasporto stradale e dell'edilizia.

La conferenza internazionale è stata importante anche per lo scambio di opinioni avuto sul recepimento in Italia della direttiva 2014/67/Ue, di cui abbiamo già parlato su questo mensile, ma che merita un ulteriore approfondimento perché finalmente abbiamo il testo finale del decreto di recepimento, il 136/2016.

Tale norma è entrata in vigore il 23 luglio scorso e va ad abrogare il precedente de-

creto legislativo 2000/72, che aveva recepito l'originaria direttiva 96/71/Ce.

La direttiva di applicazione 2014/67/Ue, in senso generale, ha fissato nuovi strumenti per combattere e sanzionare le elusioni, la frode e le violazioni. Ha specificato in un

lativa alle questioni che in passato non erano state affrontate e che attengono al quadro normativo della Ue istituito dalla direttiva originaria del 1996. Pertanto la nuova direttiva europea e quella vecchia complementari tra loro e si rafforzano reciprocamente.



elenco i criteri qualitativi che caratterizzano l'esistenza di una connessione legale tra il datore di lavoro e lo Stato membro di origine, che possono essere utilizzati anche per determinare se una persona possa rientrare nella definizione applicabile al lavoratore distaccato. La direttiva ha inoltre l'intento di migliorare la cooperazione amministrativa tra le autorità nazionali competenti in materia di distacco.

L'attuale iniziativa legislativa europea è re-

Nello spazio dell'intervento riservato alla Fit, all'interno della conferenza su EnActing del 14 settembre, sono stati evidenziati quelli che si ritiene siano i punti di forza del recepimento e ciò che ancora andrebbe migliorato.

La direttiva prevede una serie di procedure per controllare l'applicazione della normativa europea sul distacco temporaneo di un lavoratore in uno Stato membro diverso da quello in cui lavora abitual-

mente. L'attuale decreto si applica anche alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in un altro Stato membro che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice italiana. In più è stato specificato appositamente che nel settore del trasporto su strada le norme del decreto vanno applicate anche nell'ipotesi di cabotaggio, confermando che nel periodo di distacco e/o somministrazione, ai lavoratori distaccati si applicano le condizioni di lavoro e di occupazione vigenti nello Stato ospitante, con riferimento ai periodi mas-

In questo caso, la norma specifica che, qualora il distacco non risultasse autentico, il lavoratore verrà considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione; in più il distacco non genuino è punito con sanzioni sia per il distaccante che per l'utilizzatore con una sanzione amministrativa pari a euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata lavorativa con tetti minimi e massimi, nel senso che l'ammontare non può essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro.



Altro aspetto molto rilevante è l'obbligo dell'impresa distaccante di comunicare il distacco o la somministrazione almeno 24 ore prima che inizi: ciò andrà fatto al Ministero del Lavoro, al quale dovranno pervenire tutte le co-

municaioni di modifica, quali ad esempio cessazione, proroga o altro, entro i 5 giorni successivi all'evento. La comunicazione iniziale dovrà contenere una serie di informazioni che riguarderanno l'impresa, il numero e le generalità dei lavoratori coinvolti, la durata del distacco, l'impresa utilizzatrice, il luogo della prestazione. Oltre a quanto detto, sussistono poi alcuni obblighi la cui violazione è sottoposta a specifiche sanzioni amministrative.

simi di lavoro e periodi minimi di riposo, trattamenti retributivi minimi, compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario, tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e altri temi più generali.

Punto veramente importante, recepito unicamente dall'Italia, è quello relativo all'individuazione degli elementi per l'accertamento da parte dell'Ispettorato del lavoro, dell'autenticità del distacco, con riferimento sia all'impresa distaccante sia alla situazione del lavoratore. Questo significa, ad esempio, che non si considera autentico un distacco operato dalle aziende denominate comunemente "letter box", cioè società fantasma, vere e proprie caselle postali, create al solo scopo di assumere autisti per distaccarli presso imprese di altri Paesi, al fine di applicare il contratto di lavoro del paese di origine del lavoratore che "casualmente" potrebbe essere dell'est Europa.

In ultimo va ricordato l'obbligo per l'impresa distaccante di designare per tutto il periodo di durata del distacco un referente dotato di poteri di rappresentanza finalizzati ai rapporti con le parti sociali per quel che concerne le trattative di secondo livello, con obbligo di disponibilità a fronte di una richiesta motivata delle organizzazioni sindacali. La mancata nomina del referente di rappresentanza, come la mancata designazione del referente am-

ministrativo, è sanzionata con una pena pecuniaria.

Di contro rimane debole l'aspetto legato alla retribuzione. Sicuramente si sarebbe potuto fare di più per realizzare il principio "stesso lavoro, stesso salario e stesso costo per le imprese", principio necessario per modernizzare la legislazione sul distacco. In generale l'uso distorto del distacco e della somministrazione transnazionale è la causa principale dell'alterazione della leale concorrenza tra operatori economici nel mercato unico europeo.

Già un distacco genuino permette all'impresa utilizzatrice un risparmio sul costo del lavoro, rispetto all'autista italiano, almeno del 25%, poiché i contributi previdenziali da versare sono quelli del paese di origine e già questo è elemento di dumping che altera la libera concorrenza; ben peggio è quando ci si trova di fronte a un salario totalmente di un paese dell'est, perché le differenze si ampliano in modo esagerato.

Giudizio sospeso anche per la riscossione delle sanzioni. È corretto e doveroso infliggere multe anche all'impresa distaccante. Però se essa, ed è molto probabile, è straniera, rischia di diventare molto difficile la riscossione.

Il tutto, sia gli aspetti che più ci piacciono sia quelli che vengono considerati non propriamente positivi, è subordinato alla quantità e qualità dei controlli.

Per concludere, le misure proposte non sembrano in grado di contrastare efficacemente il dumping sociale nella Ue, con particolare riferimento ai settori dell'autotrasporto merci e dell'edilizia. A tal fine, pertanto, le disposizioni della direttiva dovranno essere necessariamente accompagnate da norme nazionali, mirate ed efficaci a tutela degli addetti del comparto.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl Autotrasporto merci e Logistica*

Mobilità tpl

Chiediamo che le regole siano le stesse per tutti

La mancanza di leggi europee è pagata direttamente dai lavoratori

Quali sono le condizioni sociali delle aziende operanti nel settore del trasporto pubblico locale? Per rispondere a questa domanda, è stato effettuato uno studio internazionale, commissionato congiuntamente da Etf e Uitp, rispettivamente il sindacato europeo dei trasporti, a cui la Fit-Cisl aderisce, e l'associazione datoriale europea.

I risultati di questo lavoro di ricerca sono stati presentati il 26 settembre a Bruxelles in occasione dell'incontro del dialogo sociale.

È utile ricordare che il dialogo sociale è un elemento fondamentale del modello sociale europeo, che ha acquisito il pieno riconoscimento nei trattati. Esso mira a migliorare la governance attraverso il coinvolgimento di Etf e Uitp nella fase decisionale e nel processo di attuazione. Pertanto le parti sociali e datoriali sono in grado di contribuire in modo attivo all'elaborazione della politica sociale europea.

Ma rispondiamo alla domanda iniziale. La fornitura e la qualità dei servizi di trasporto pubblico urbano giocano un ruolo significativo sia nel sostenere lo sviluppo economico locale e regionale, l'ambiente e le opportunità di impiego, sia nell'assicurare l'inclusione e la possibilità di piena partecipazione alla vita familiare e sociale nel suo più ampio significato a ogni singola persona. Inoltre, in molte città europee di piccole e grandi dimensioni gli operatori del trasporto pubblico urbano contribuiscono significativamente alla creazione di posti di lavoro a livello locale. I regola-

menti riguardanti la fornitura e l'assegnazione di tali servizi possono pertanto potenzialmente influire su tutti i suddetti fattori.

Lo studio si proponeva essenzialmente quattro obiettivi: descrivere il modo in cui il trasporto pubblico è organizzato nei differenti stati membri e il metodo di definizione delle condizioni lavorative; spiegare le condizioni sociali nel trasporto pubblico urbano per un campione di personale delle aziende e lo sviluppo registrato negli ultimi 10 anni; rappresentare l'impatto dell'assegnazione diretta e/o tramite gara d'appalto per i contratti nel settore del trasporto pubblico urbano sugli aspetti sociali e la tutela del personale e da ultimo

di un sondaggio e di interviste sia a membri di Etf e Uitp sia a singoli dipendenti, rappresentanti dei lavoratori e autorità competenti in dodici stati membri dell'Unione europea, tra cui l'Italia.

In sintesi è stato osservato che la valutazione dell'organizzazione del mercato del trasporto pubblico urbano nell'Unione europea mostra un'immagine complessa: una relativa stabilità nella natura degli operatori in alcuni paesi e città di piccole e grandi dimensioni e cambiamenti significativi in altri, con il crescente accesso al mercato da parte di nuove imprese, tra cui alcune transnazionali, che generalmente affondano le proprie radici nell'ambito delle aziende nazionali (pubbliche) o sono



descrivere l'impatto del cambiamento dell'operatore nel settore del trasporto pubblico urbano sugli aspetti sociali e sulla tutela del personale.

Lo studio si è basato sulla lettura di documenti a livello nazionale e transnazionale,

state acquisite da operatori nazionali.

Le spinte provenienti dai settori economico, politico e normativo hanno contribuito a rendere più frequente il ricorso alle gare d'appalto, con l'obiettivo di rendere possibile la fornitura di servizi economica-

mente vantaggiosi, efficienti e rispettosi dell'ambiente. Lo studio non si prefiggeva di verificare se detti obiettivi fossero stati raggiunti.

In aggiunta ai requisiti previsti dalla legislazione nazionale e dai contratti collettivi, il regolamento europeo Osp, che prevede l'apertura dei mercati nelle gare di tpl, include la possibilità di inserire le condizioni sociali nelle gare d'appalto, senza renderle obbligatorie.

Questo studio ha dimostrato che, di conseguenza, il ricorso da parte delle autorità competenti alle condizioni sociali e ai requisiti relativi al trasferimento del personale è attualmente limitato.

Questo significa che, nei paesi che al momento non dispongono di contratti collettivi di settore applicabili universalmente (che definiscono i requisiti al di sopra degli standard minimi stabiliti per legge) o di accordi di settore vincolanti per la maggior parte delle aziende del settore o un qualsiasi altro sistema obbligante in grado di assicurare i termini e le condizioni alla fine di un contratto di servizio pubblico (ad esempio il trasferimento obbligatorio del personale), non esistono né garanzia di impiego né tutela dei termini e delle condizioni in caso di cambiamento dell'operatore. La situazione interessa anche i paesi dove gli accordi a livello aziendale migliorano sensibilmente tali standard generali.

Lo studio ha evidenziato alcuni esempi di conseguenze negative che si verificano nei casi in cui il trasferimento del personale non è previsto, mentre le imprese originarie lottano per mantenere i dipendenti fino al momento del trasferimento e i nuovi operatori spesso non sono in grado di reclutare e formare personale sufficiente per assicurare un'acquisizione efficace ed efficiente del servizio. In alcuni casi - e particolarmente nel contesto della carenza generalizzata di conducenti - ciò ha portato a un deterioramento della qualità e alla cancellazione dei servizi (per lo meno nel breve termine). D'altro canto i lavoratori sono sempre più esposti a situa-

zioni di stress in detti casi di cambiamento o potenziale mutamento dell'operatore, senza sapere se saranno reimpiegati dalla nuova azienda e sulla base di quali termini e condizioni.

Lo studio ha mostrato che la ridotta disponibilità di fondi dal settore pubblico da investire nelle infrastrutture e nei servizi di trasporto e la scelta, determinata a livello politico e/o economico, di perseguire una maggiore economicità ed efficienza hanno avuto un impatto negativo sulle condizioni di lavoro in entrambi i regimi di assegnazione, sia per aggiudicazione diretta sia mediante gara d'appalto, nonostante i differenti meccanismi all'interno dei due sistemi.

Occorre inoltre menzionare che i dati raccolti dai casi studio riguardanti i paesi e le aziende si prestano anche ad altra interpretazione, in base al punto su cui si concentra l'attenzione. I sindacati si focalizzano sul meccanismo inerente alla procedura della gara d'appalto, dove le aziende competono sulla base dell'offerta del prezzo più basso e né il quadro normativo né le autorità competenti, nelle relative specifiche, definiscono la parità di trattamento per tutti gli offerenti in gara, non evitando così che la competizione si giochi sulla base delle condizioni lavorative in questo settore ad alta intensità di lavoro.

I datori di lavoro si concentrano sulla scarsità di fondi pubblici, sulla necessità di "fare di più per la stessa quantità di denaro", aumentando così l'efficienza, migliorando la qualità e stimolando l'innovazione. Le autorità competenti hanno la responsabilità di definire il livello e la qualità dei servizi che le aziende devono fornire, indipendentemente dalle procedure di assegnazione. L'operatore ha la responsabilità di fornire le soluzioni più adeguate e proporre innovazioni, al fine di soddisfare in maniera migliore le esigenze dei clienti.

Lo studio ha pertanto la funzione di sottolineare tanto i vantaggi quanto le trappole

dei differenti regimi, sulla base degli esempi rappresentati dai casi specifici presi in esame, che dovrebbero contribuire a un apprendimento più ampio per quanto concerne le buone pratiche volte a garantire la sicurezza dell'impiego, gli standard sociali e la qualità del servizio.

Come Fit possiamo sostanzialmente condividere quanto emerso, chiaramente sottolineando il fatto che lo studio, elaborato in collaborazione con le associazioni datoriali, è evidentemente frutto di un compromesso di quelle che sono le diverse vedute delle situazioni esistenti. Inoltre, la difficoltà di avere una visione effettiva che rispecchia la realtà su differenze così importanti, quali legislazioni nazionali, territori e condizioni economico sociali, lasciano certamente scenari di approfondimento futuro.

L'obiettivo che ci proponiamo a livello europeo, è certamente quello di avere, almeno dal punto di vista legislativo, una omogenea normativa che possa essere applicata a tutti i paesi della comunità europea. Un obiettivo che deve avere il suo completamento in tempi ragionevolmente brevi. Infatti già da molto si assiste all'acquisizione di servizi da parte di grandi player internazionali, che modulano la loro azione in base alle normative vigenti nel paese di intervento, senza che le stesse siano ad esempio uguali nel proprio Stato di provenienza. Il caso di Ratp è evidente: il gruppo partecipa e si aggiudica una gara in Italia, previo termine dell'iter giudiziario di ricorsi in atto, e nel proprio paese di appartenenza (Parigi, Francia) il servizio vede un affidamento diretto.

La Fit continuerà a lavorare perché la sua azione all'interno di tutti gli organismi internazionali ai quali partecipa, nello specifico del dialogo sociale per il tpl, possa farla diventare protagonista nella ricerca un ruolo primario che consenta di portare a livello europeo le proprie linee.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Mobilità tpl*

Taxi

Si rafforza il coordinamento internazionale dei sindacati per regolamentare Uber

Sì all'innovazione tecnologica, sì alle app, sì alle regole uguali per tutti

Il 2016 è il terzo anno di presenza di Uber in Italia. Dopo gli scioperi dei tassisti e il blocco di Uber Pop da parte del Tribunale di Milano, la app sbarcata dall'America in nome della sharing economy si prepara a un altro anno di battaglie. Con l'arrivo di nuovi servizi e l'approdo in altre città, dopo la colonizzazione di Milano, Roma e Firenze, la tanto annunciata regolamentazione del servizio ancora non si è vista. Le leggi in vigore restano quelle del 1992, che stanno rallentando – e non poco – la crescita del servizio in Italia. Nel frattempo, la scorsa estate, ai vertici di Uber Italia è arrivato a sorpresa Carlo Tursi, che ha sostituito la ex general manager Benedetta Arese Lucini, diventata il bersaglio delle proteste violente dei tassisti.

Importanti avvenimenti sono accaduti nel 2016: due sentenze a favore dei tassisti dei tribunali di Milano e Torino, su sollecito dei sindacati del settore; l'intervento dell'Autorità di regolazione dei trasporti che ha invitato il governo a legiferare e infine a luglio l'approvazione di una legge sulla concorrenza che dà tempo un anno al governo per decidere.

I numeri degli iscritti italiani a Uber, per policy aziendale, non vengono diffusi. «Il 2015 è stato un anno con alti e bassi - ha dichiarato Tursi - C'è stata una forte crescita nella prima metà dell'anno legata soprattutto a Uber Pop, sospeso poi a giugno, e successivamente una ripresa



nella seconda metà dell'anno». Dicevamo che, dopo Roma e Milano, quest'anno Uber è arrivata anche a Firenze, raggiungendo in tempi record la soglia dei cento driver: «La prima corsa è stata prenotata senza che il servizio fosse stato ancora annunciato», ha raccontato Tursi. Ovviamente non sono mancate le proteste dei tassisti locali.

È il destino e forse anche la mission di Uber: quello che tocca fa rumore. E non a caso. Quando i tassisti scioperano, Uber fa sconti sulle corse. A Roma si apre il Giubileo in pieno caos trasporti e loro si inventano la linea U, la «linea dei desideri» con nove fermate che ciascun romano vorrebbe ma non ha. «Quello della linea U è stato un esperimento di mobilità condivisa

in cui i romani hanno partecipato, tramite il voto, alla creazione della nuova linea - ha affermato Tursi - È stato un modo per comunicare con gli utenti e per capire le loro esigenze». La partecipazione è stata alta: 50mila hanno votato per scegliere le fermate della nuova linea costituita dalle macchine di Uber, con email e messaggi recapitati negli uffici della app per chiedere la presenza delle berline nere anche in altri quartieri. Non solo: sono arrivate richieste per ripetere l'esperimento in altri comuni italiani, da Nord a Sud. «È il segnale - ha affermato Tursi - che c'è una domanda di mobilità non soddisfatta enorme. Gli italiani usano le auto private più degli altri paesi europei, ma non sono contenti di farlo». Il mercato romano, non

a caso, è quello che cresce di più. Dove i servizi non funzionano, Uber prolifera: «A Roma, come a Milano, esistono tutte le possibili soluzioni di mobilità, ma non sono sufficienti. La maggior parte delle persone si sposta in auto o in motorino e odia farlo. Tanti vedono Uber come una liberazione per non usare più l'auto».

È proprio nelle falle dei trasporti italiani che potrebbe crescere Uber, se non fosse per le leggi italiane che bloccano la diffusione del servizio verso il basso, imbrigliandolo nell'olimpo dei servizi premium: «In Italia abbiamo ripreso a crescere a doppia cifra mese per mese – ha dichiarato Tursi. «Ma il servizio black resta un fatto con berline di lusso e autisti Ncc (No-legalio con conducente, Ndr), un servizio non accessibile a tutti. Il nostro obiettivo sarebbe quello di dare il prodotto più economico possibile, coinvolgendo una fascia più ampia della popolazione e migliorando la mobilità per tutti».

Ma il mercato italiano si sta rivelando uno dei più difficili da scardinare. Il numero di autorizzazioni di Ncc ha un tetto massimo - basti pensare che l'ultima autorizzazione rilasciata a Roma risale al 1993 - e i prezzi restano alti. «Se il mercato fosse aperto come in altri Paesi, chi vuole potrebbe diventare autista professionista e si riuscirebbe a rispondere alle esigenze di mobilità di tutti». In Francia e in Inghilterra accade già con il servizio UberX: gli autisti sono professionisti, ma le auto non sono di lusso, e quindi le corse costano meno. In 15 città, da Parigi a Londra, è invece attivo Uber Pool, una sorta di Blablacar cittadina in tempo reale che permette di condividere l'auto per poter andare da una parte all'altra della città. «Per creare un servizio di questo tipo c'è bisogno di avere una massa critica di persone che si mette in rete. Mi auguro di poter inserire presto Uber Pool in Italia, ma con un numero limitato di auto non possiamo ancora farlo». Uber Pop, invece, che permetteva a chiunque volesse arrotondare di mettere a disposizione la propria auto, «per il momento è sospeso – ha

spiegato Tursi - Ci sono gli avvocati che lavorano, ma con i tempi della giustizia italiana dovremo aspettare un bel po'».

Di certo, con il passaggio del testimone al Ministero dei Trasporti tra Maurizio Lupi e Graziano Delrio, per Uber soffia di certo un vento diverso. A giugno, a pochi giorni dal blocco di UberPop, l'Autorità dei trasporti ha emanato un atto di segnalazione che apre le porte all'app californiana, invitando Governo e Parlamento ad aggiornare la legge del 1992. Il 2016 sarà l'anno buono per farlo? «Non facciamo previsioni – ha risposto Tursi - Ma in questi mesi c'è stato un dialogo crescente e costruttivo, oltre che un interesse maggiore da parte di tutte le forze politiche».

La percezione è che la "cattiva" Uber, arrivata dagli Usa per portare le regole del mercato nel mondo corporativo dei trasporti italiani, sembri sempre meno "cattiva". «Stiamo lavorando molto per provare a raccontare che quello che facciamo è cercare di migliorare la mobilità dei cittadini», ha affermato Tursi. E nel 2016 anche Uber Italia si prepara a lanciare i nuovi servizi di consegna a domicilio già sperimentati in altri Paesi e a proporli di nuovi per il mercato italiano.

Il dialogo con i tassisti resta ancora sotto lo zero. Siamo ancora ben lontani dalla possibilità di prenotare anche un taxi tramite la app di Uber. Sembra il mondo dei sogni se pensiamo ai lanci delle uova o ai manifesti anti Uber appesi alle colonnine dei taxi, ma accade già da New York a Berlino.

Gli autisti di Uber in Italia sono di solito italiani, uomini, con età 35/45 anni, con diploma.

Gli autisti di taxi sono molto preoccupati per i loro incassi e per la concorrenza sleale di Uber Pop in termini fiscali e di regole da rispettare. Sicuramente avvertono l'esigenza di migliorare la qualità del proprio servizio offerto.

I clienti che apprezzano Uber sono gli utenti high level (business). La stampa è

schierata a favore della tecnologia ed esprime simpatia per Uber, ma anche qualche giornale e televisione mette in risalto il trattamento poco chiaro dei lavoratori. I politici sono schierati per lo più a favore di Uber, ma alcuni per motivi elettorali sono vicini alle ragioni dei tassisti. Il Governo italiano in questo momento sta prendendo tempo.

Il sindacato italiano del settore è stato promotore di giudizi nei tribunali di due città, Milano e Torino, che hanno dichiarato Uber Pop illegale, ha organizzato diverse proteste a livello regionale e una quest'anno a livello nazionale. Abbiamo ottenuto di essere partecipi con nostri rappresentanti, qualora il Governo intervenga con una legge, attraverso un tavolo di concertazione. Non c'è in questo momento una strategia nazionale coordinata. Non si stanno organizzando gli autisti di Uber.

Una grossa svolta sta però avvenendo a livello internazionale e anche grazie al contributo della Fit-Cisl. Il 20 e 21 settembre ad Anversa, infatti, ho partecipato, come unico rappresentante dell'Italia, a una riunione internazionale dei sindacati dei tassisti organizzata da Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui aderiamo. In questa sede è stato presentato un report in cui sono state spiegate le azioni di Uber paese per paese e le risposte dei sindacati dei tassisti di ciascuna nazione.

In chiusura dell'intervento ho manifestato il desiderio di organizzare in Italia un evento che possa affrontare le problematiche inerenti Uber e più in generale le conseguenze sul fattore lavoro della cosiddetta sharing economy.

L'esperienza ad Anversa è stata formativa e molto interessante. Infatti la battaglia contro Uber ha assunto una dimensione internazionale che tanto serve al sindacato del futuro.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Autostrade, trafori e servizi*

Trasporto marittimo

L'automazione di navi e porti e l'occupazione



All'interno di Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, a cui la Fit-Cisl aderisce, è in corso un grande dibattito sia sulla nave del futuro (drone-ship) sia sui porti, con riferimento all'introduzione dell'automazione totale con controllo a distanza e senza la presenza dell'uomo.

La materia è molto delicata, anche se in questa fase Itf, specie sul fronte portuale, è schierata per una opposizione dura ai nuovi sistemi automatizzati. La posizione del sindacato internazionale sia per le navi che per i porti è dovuta al fatto che molti posti di lavoro verrebbero cancellati. D'altro lato però come opporsi a innovazioni anche tecnologiche che rendono meno pesante il lavoro dell'uomo? All'introduzione dei nuovi sistemi corrisponde la perdita immediata di posti di lavoro che non possono essere recuperati in attività connesse (costruzione, progettazione dei sistemi, manutenzione e via elencando) nel medio e lungo periodo.

Un po' di storia

In ogni caso è certamente errato ripercor-

rere la strada del Luddismo, quel movimento che deve il suo nome a Ned Ludd, operaio – forse mai esistito – che nel 1779 distrusse il nuovo telaio meccanico con cui lavorava per protestare contro lo sfruttamento e la perdita di posti di lavoro. La rivolta si sviluppò particolarmente in Inghilterra a partire dal 1811 e furono demoliti centinaia di mezzi di produzione, al punto che fu istituita la pena di morte per chi fosse stato colto sul fatto a compiere simili azioni e così i danneggiamenti diminuirono. Il Luddismo, quando raggiunse l'apice del consenso tra i lavoratori, tentò di trasformarsi in un movimento politico che portasse a una vera e propria rivoluzione come quella avvenuta in Francia negli anni precedenti. Per questo motivo le azioni portate avanti non si concentrarono soltanto sui mezzi di produzione ma giunsero persino all'uccisione in un attentato del primo ministro inglese. Fu soltanto attraverso la delazione di uno dei capi della rivolta che la polizia giunse in possesso dell'elenco di tutti i responsabili nelle varie aree del paese che furono subito arrestati, processati ed impiccati. In un solo colpo i luddisti persero le loro

guide e quindi il movimento cominciò a affievolirsi e lentamente a ridursi anche nel numero degli aderenti.

Nel 1842, abrogati i Combination Act, legge che impediva qualsiasi associazione di operai, nacquero le Trade Unions inglesi e i Luddisti, privi di guide carismatiche, confluirono nei sindacati abbandonando posizioni che tutti oramai ritenevano antistoriche e contrarie al progresso e cominciarono ad affrontare in termini sindacali lo sfruttamento e la disoccupazione.

Tra l'altro i marittimi inglesi ebbero un ruolo determinante nelle Unions e nell'800 furono i primi a scioperare "abbassando le vele": in inglese la manovra si dice to strike da cui è derivata la parola sciopero, strike appunto.

I progetti di Itf

Vediamo ora quali sono i progetti di automazione e i relativi iter. Sul fronte navale il progetto della nave senza equipaggio è portato avanti dalla Rolls Royce, conosciuta soprattutto per le sue auto di lusso che però oggi rappresentano una parte

marginale delle sue attività. Infatti l'azienda ha grandi interessi nell'automazione tecnologica e in Norvegia nella cantieristica. RR è capofila del progetto Aawa (Advanced Autonomous Waterborne Applications Initiative) guidato dal Vicepresidente Oskar Levander, che ha ufficialmente dichiarato che esiste già la tecnologia per guidare una nave da terra senza equipaggio a bordo. La difficoltà deriva quindi solo dall'adeguamento delle normative, comprese quelle di sicurezza, legislative e assicurative necessarie per la messa in opera del progetto. Per questo sono stati fissati cinque tappe temporali, partendo dalle piccole navi di cabotaggio della FinFerries che operano in Finlandia, che saranno automatiche entro il 2020. Contemporaneamente ve ne saranno di medie dimensioni aventi a bordo solo alcune persone di equipaggio per controllare il sistema.

Nel 2025 si passerà a navi costiere di dimensioni limitate senza equipaggio; nel 2030 avremo imbarcazioni oceaniche senza equipaggio e telecontrollate e nel 2035 navi oceaniche autonome.

Il progetto che sta avanzando - è bene chiarirlo - prevede di fatto una prima fase in cui la nave è telecomandata da una stazione di terra per poi, nel 2035, essere completamente autonoma, programmata per il viaggio che deve effettuare. Sono inclusi nel progetto anche aerei-drone di verifica e supporto.

Sembra di muoverci in un mondo di fantascienza ma così non è, se non altro perché le vigenti risorse investite e le sperimentazioni in atto fanno capire che il traguardo è raggiungibile e vicino.

La questione della nave autonoma è anche oggetto di discussione all'interno della Imo, l'Organizzazione marittima internazionale, e l'osservatore Itf nello specifico comitato, Branko Berlau, sta chiedendo l'istituzione di una commissione speciale di cui dovrebbero far parte anche esperti della stessa Itf. La sezione marittimi in maggioranza è contraria al-



l'ipotesi che simili navi viaggino per i mari poiché potrebbero essere un pericolo anche per altre unità, vista per esempio l'imprevedibilità e la complessità delle situazioni meteo che la nave stessa può affrontare.

Per quanto riguarda il versante porti, invece, occorre partire da quello di Rotterdam ove è in atto uno dei più importanti esempi di automazione riferita ai container. Infatti le gru a cavalletto, i veicoli mobili, le gru di impilaggio sono robotizzati e presto si aggiungeranno le gru Paceco. Un solo operatore controlla a distanza tutte le operazioni con precisione e in tempi brevi. Giorno dopo giorno la robotizzazione tocca sempre più operazioni portuali e a breve arriveremo al porto completamente automatizzato.

Questi cambiamenti producono naturalmente questioni di complessità tra i vari scalari e, per essere sinceri, stanno perdendo competitività quei porti ove più forte è il sindacato e quando questo assume posizioni di intransigenza. Ciò avviene, per fare solo un esempio, nello scalo di Oakland nella West Coast degli Usa. In quella realtà è forte la presenza del sindacato, l'Ilwu, che è associato di Itf e che sino ad oggi si è opposto alla robotizzazione di alcune operazioni portuali, per-

ché ciò avrebbe significato la perdita del 40% dei posti di lavoro. Inoltre Ilwu sostiene che a Rotterdam l'investimento per la robotizzazione sia stato finanziato dallo stato, cosa non possibile in Usa. In passato questo sindacato molto conservatore ha fatto azioni contro l'introduzione dei container e contro i sistemi computerizzati di tracking del carico e in passato ha ottenuto aumenti salariali come contraccambio, ma oggi i tempi sono molto cambiati. La questione non riguarda solo il porto di Oakland ma, dato il suo ruolo strategico nella West Coast, crea certamente problemi rispetto alla complessiva competitività anche agli altri porti della costa del pacifico.

Come detto, anche Itf cerca di opporsi a tutto ciò con una battaglia che rischia di essere di retroguardia, a meno che non cambi rotta e non si inserisca nei progetti, per discutere e tutelare al meglio i lavoratori che eventualmente saranno espulsi dal sistema. Penso che il sindacato internazionale saprà evitare gli errori dei Ludisti. Oggi infatti occorre molta più cautela e una strategia diversa se il porto vuole mantenere l'importanza che ricopre.

Trasporto marittimo

La Suprema Corte di Giustizia europea e il diritto di sciopero



Durante i miei due anni di permanenza presso l'Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui come Fit-Cisl aderiamo, l'argomento sciopero è stato spesso dibattuto alla luce di una serie di sentenze della Corte suprema di Strasburgo. Alcune di queste sentenze, infatti, possono avere pesanti ricadute sui sindacati, ma sono rimasto sorpreso dal fatto che non siano state ancora oggetto di approfondimenti all'interno dell'Itf stessa.

Vedrò di ricostruire un caso che è stato portato di fronte ai giudici della Suprema Corte di Giustizia europea. Nei primi anni 2000 la società finlandese di traghetti Viking svolgeva un servizio di collegamento Finlandia/Estonia in parallelo con traghetti di bandiera estone. Il costo del lavoro a carico dell'azienda finlandese era di molto superiore a quello previsto dal contratto

nazionale estone e, come avviene in questi casi, Viking convocò la Finnish Seamen Union (Fsu) per trovare una soluzione, ovvero un contratto accettato tra le parti che permettesse all'azienda di reggere il mercato. Fsu si rifiutò di discutere qualsiasi proposta che modificasse lo status quo e contemporaneamente chiese a Itf di informare i sindacati europei di non firmare alcun contratto per la nave in questione, "Rosella". Infatti se una qualsiasi organizzazione sindacale avesse firmato un Cba, l'industrial action di Fsu sarebbe stata illegale. L'azione di questo sindacato fu dichiarata per impedire il cambio di bandiera da finlandese a estone, quindi due bandiere comunitarie.

Vista la comunicazione a Itf, la società Viking citò in un tribunale inglese sia Itf che Fsu. Ciò anche perché nel Regno Unito non

esistono un tribunale del lavoro specifico e una separata legislazione di riferimento, ma la normativa è all'interno del diritto commerciale quindi probabilmente è più favorevole a Viking che al sindacato finlandese.

A questo punto è bene sapere che all'interno dell'Unione europea esistono due diritti fondanti che sono il diritto di stabilimento e quello di scioperare. Il primo, chiaramente, comprende anche il cambio di bandiera di una nave all'interno della Ue. Peraltro il diritto di sciopero, che deriva dal diritto comunitario dei lavoratori di sottoscrivere contratti di lavoro, non è predominante su quello di stabilimento. Negli anni, né la politica - penso ad esempio al tentativo fatto dall'allora Commissario europeo alla Concorrenza Mario Monti - né la Confederazione europea dei sindacati

sono riusciti a risolvere la questione.

Il tribunale inglese altro non poté fare che trasferire il caso "Rosella" alla Suprema Corte di Giustizia europea, l'unica che aveva l'autorità di decidere quale dei due diritti fosse prevalente.

Diciamo che nel frattempo situazioni simili si erano verificate non soltanto in campo marittimo ma anche, per esempio, nell'ambito delle costruzioni. Ci riferiamo al caso Laval, dal nome di una azienda lituana che aveva vinto una gara per costruire una scuola a Vaxholm (Svezia) utilizzando personale lituano a condizioni del paese di provenienza. Naturalmente il sindacato svedese dei lavoratori delle costruzioni bloccò ogni operazione con il risultato che la compagnia andò in fallimento. Anche in questo caso come in quello della nave Rosella il trasferire in tribunale la vertenza significava chiedere per Viking e Laval un congruo risarcimento finanziario ai sindacati coinvolti.

Nel caso Rosella la corte suprema dibatté a lungo la vicenda e le parti compresero che probabilmente la vittoria sarebbe stata attribuita a Viking. Una sentenza del genere avrebbe creato un precedente terribile in campo sindacale a livello comunitario e per questo, pur di non arrivare al giudizio finale, Itf decise di risarcire Viking con una somma – si dice – di 2,5 milioni di sterline per i danni subiti. Certo se Itf non avesse prodotto quella circolare non sarebbe stata coinvolta nel caso di cui avrebbe dovuto rispondere il solo sindacato finlandese. Ma vi è di più. Infatti Itf per evitare futuri coinvolgimenti aveva addirittura pensato di trasferire la sede uf-

ficiale, non quella operativa, in altro paese.

È molto interessante leggere le valutazioni della Suprema Corte di Giustizia europea che, per altro, non dichiara formalmente quali dei due principi fondanti che si sovrappongono sia predominante ma si limita a stabilire - fatto veramente importante - che tra i motivi di una azione sindacale e l'azione stessa debba esservi un certo equilibrio, come a dire che, se il sindacato fermasse una nave per un motivo non consistente, sarebbe chiamato a

Suprema europea non vinse la causa per danni e fu risarcito da Pno con 100mila euro moltiplicati per il totale dei giorni in cui la nave era rimasta ferma.

Forse aprire un approfondimento ulteriore sia all'interno di Itf sia di Fit-Cisl potrebbe essere utile per impostare correttamente le azioni sindacali ed evitare cadute negative anche di natura economica sulle nostre organizzazioni.

A dimostrazione di quanto l'argomento sia da un lato importante e dall'altro sottovalutato anche da noi, nel 2009 la Confederazione attraverso Luigi Cal che attualmente ricopre la carica di responsabile a Roma dell'Ilo, l'Organizzazione mondiale per il lavoro, dopo essere stato membro della Segreteria confederale, organizzò un importante seminario cui hanno partecipato esperti in materia dell'Università di Bruges.

La partecipazione della Fit è stata molto proficua perché da allora si poterono attivare una serie di collegamenti in particolare con gli esperti in materia.

Successivamente non si è più affrontato il tema, a differenza di quanto avvenuto durante la mia permanenza a Londra in sede Itf, ma le ripercussioni negative che si sono avute con il sindacato greco Pno dovrebbero in qualche modo farci riflettere.

Mi risulta che la Confederazione a livello europeo stia proponendo una norma a Bruxelles che renda predominante il diritto alla trattativa e quindi all'industrial action rispetto al diritto di stabilimento. Fino a oggi, a quanto mi risulta, non è stata ancora accettata simile proposta.



risarcire l'armatore. In altre parole la corte suprema dice che lo sciopero deve avere serie e concrete motivazioni.

Successivamente alla sentenza abbiamo avuto due casi emblematici riferiti a due traghetti di bandiera inglese, Ropax I e II, che collegavano l'Italia alla Grecia con una parte di equipaggio greco e una parte comunitario. Il sindacato greco Pno fermò le due navi chiedendo che l'intero equipaggio fosse greco. Le navi restarono legate alla banchina per una settimana sino a quando l'armatore, ricorrendo al tribunale in Grecia e utilizzando la sentenza della Corte

Parole e numeri

Referendum: i dati di ricerca sul web affidabili come i sondaggi?



Il 4 dicembre siamo chiamati alle urne. In questa data si terrà il referendum dal cui esito dipenderà l'approvazione o meno della riforma costituzionale. L'esito del referendum avrà certamente riflessi importanti sul panorama politico nazionale, vista anche la personalizzazione che Matteo Renzi ha dato nei mesi passati all'esito del voto, legando in sostanza la sua permanenza al Governo solo nel caso in cui dovesse vincere il Sì alla riforma. Nel corso della conferenza stampa di fine anno 2015, aveva annunciato che, in caso di vittoria del No, non solo si sarebbe dimesso da premier ma avrebbe concluso la sua carriera politica.

Negli ultimi tempi, però, il presidente del Consiglio e leader del Pd ha rivisto alcune sue posizioni, optando per una minore personalizzazione della consultazione referendaria. «Si vota nel 2018 comunque vada il referendum costituzionale», ha annunciato lo scorso 22 agosto alla Versiliana.

Il capo del governo ha smesso di parlare di sue eventuali dimissioni, esortando media e opinione pubblica a focalizzare la propria attenzione sul contenuto del testo

che gli italiani sono chiamati ad approvare o respingere.

Insomma la notizia è nota e noti pure dovrebbero essere i contenuti della riforma. Ma non è su quest'ultimo aspetto che vogliamo soffermarci (i mille perché del "sì" e i mille perché del "no") quanto piuttosto sulla proiezione "digitale" del referendum.

Ebbene, secondo Bem Research, start-up che si occupa di big data, ricerca economico-finanziaria e web marketing, il No al referendum costituzionale batte il Sì, almeno per quanto riguarda l'attenzione sul web. È quanto emerge dallo studio Riforma Costituzionale: l'opinione del web, che confronta l'andamento online di due opposte chiavi di ricerca: "referendum costituzionale sì" e "referendum costituzionale no".

Ma facciamo un passo indietro e torniamo al referendum tenutosi nel Regno Unito lo scorso 23 giugno quando gli inglesi furono chiamati al voto per decidere se rimanere nell'Unione europea o lasciare. Guardando alle ricerche effettuate su Google nel Regno Unito si poteva riscontrare un maggiore interesse per il "leave". Nei 90 giorni precedenti al referendum, la ricerca sul "perché uscire dall'Ue" (why should we leave the Eu) ha infatti destato maggiore interesse della ricerca "perché restare nell'Ue" (why should we stay in the Eu). Confrontando l'incidenza dell'interesse del "leave" con quella del "remain", sul web si riscontra una percentuale sorprendentemente vicina proprio all'esito ufficiale del referendum.

Come poter legare la semplice ricerca di informazioni effettuata su Internet con il

voto vero e proprio fatto nel segreto dell'urna, si sono domandati gli analisti di Bem Research? Una possibile risposta può essere offerta dal cosiddetto fenomeno del "bias di conferma", o pregiudizio di conferma. Secondo questo fenomeno cognitivo, le persone tenderebbero a cercare informazioni che possano convalidare le loro già preesistenti idee e convinzioni. In pratica, il maggior interesse mostrato dai cittadini britannici sulle motivazioni per uscire dall'Unione europea, e la consultazione delle pagine web che avvaloravano la tesi del "leave", con il senno di poi avrebbero potuto essere considerate come un probabile segnale dell'affermazione della Brexit.

E sul referendum costituzionale di casa nostra, cosa dice il web? I dati sulle ricerche su internet della parola chiave estesa "referendum costituzionale sì", da un lato, e di "referendum costituzionale no", dall'altro, indicano una prevalenza di interesse per quest'ultima posizione secondo i dati medi degli ultimi tre mesi. Tra gli internauti prevale per il 51,9% l'interesse per le tesi del No, contro il 48,1% per le tesi del Sì, percentuali che sembrano essere in linea con le indicazioni di voto espresse dagli Italiani nei recenti sondaggi condotti da diversi istituti demoscopici.

Le regioni maggiormente propense a votare "No" sono Abruzzo, Calabria, Emilia-Romagna, Liguria, Lombardia e Toscana; per il "Sì" si contano Campania, Lazio, Marche, Piemonte, Puglia, Sicilia e Veneto. Ma gli indecisi restano molti e la campagna elettorale è ancora lunga.

Geivù

Intervista al Sen. Francesco Arcari

«Ryanair riceve contributi dalle Regioni: paghi le tasse in Italia»

Francesco Arcari, umbro di nascita, eletto nel Lazio, 64 anni, è competente membro della VIII Commissione Lavori pubblici - Comunicazioni del Senato. La sua competenza deriva anche dal fatto di aver ricoperto in anni passati la carica di Assessore regionale ai Trasporti.

FERROVIE DELLO STATO ITALIANE. Renato Mazzoncini è ormai stabilmente insediato alla guida del gruppo anche per gestirne una parziale privatizzazione. Ora si parla di integrazione con Anas e non solo. Come valuta?

L'integrazione con Anas non è ancora chiara.

L'Amministratore delegato di Ferrovie ripete sempre che il mercato è la mobilità e non le ferrovie e, inseguendo la mobilità, finisce per proporsi in ogni dove.

Se l'integrazione con Anas dovesse far rinascere una specie di Iri come stazione appaltante, saremo contrari.

PRIVATIZZAZIONE DI FSI. Collocamento in Borsa del 40% del gruppo unitario o scorporo di Rete ferroviaria italiana e vendita del cosiddetto "spezzatino ferroviario", temuto come esiziale dai sindacati. Quale soluzione prevarrà?

Collocare in Borsa Rfi non ha senso. Rfi deve rimanere pubblica e va divisa dal gruppo Fsi. Deve diventare l'eccellenza pubblica nella gestione della rete ferroviaria e deve avere anche la gestione della rete delle ferrovie locali ex concesse.

Questo, per efficientare i costi e per avere la garanzia di standard di qualità e sicurezza.

La tragedia dell'incidente ferroviario in Puglia dice alla politica che questa è una vera urgenza.

PROCESSO DI VIAREGGIO. Sono passati molti anni dalla tragedia che ha causato la morte di numerose persone a seguito dello scoppio di merci pericolose. Ora sono stati chiesti 16 anni di reclusione (definiti spropositati in un primo momento dal Ministro dei Trasporti Graziano Delrio prima delle proteste dei familiari delle vittime) per Mauro Moretti, all'epoca dei fatti a capo di Fsi. La sentenza si avrà a novembre. Senza entrare nel merito della vicenda giudiziaria, che potrebbe anche finire in prescrizione, non c'è il rischio che, vista la pericolosità dell'in-



ca-

rico, nessuno vorrà più essere posto a capo del colosso ferroviario?

Chi va a ricoprire certi incarichi sa perfettamente che questi comportano responsabilità importanti. La normativa vigente in tema di sicurezza impone che l'ente interessato ponga in essere tutte quelle misure atte a garantire la massima sicurezza.

IV PACCHETTO FERROVIARIO. Il provvedimento sta per essere approvato completamente. L'ultima intesa europea ha varato il cosiddetto "pilastro mercato", cioè una nuova direttiva per definire un'area ferroviaria unica europea, una Schengen ferroviaria. Sarà efficace?

A me interessa ogni passo avanti verso la reciprocità. Se francesi e tedeschi possono venire in Italia, noi dobbiamo poter andare a competere da loro.

Vediamo quale sarà l'iter approvativo e il recepimento nei vari Stati. Certo, nei trasporti occorre un forte ripensamento delle strategie anche dei corridoi dell'epoca di Neil Kinnock, Commissario ai Trasporti della Comunità europea.

AUTORITA' PER I TRASPORTI. Come valuta i primi risultati della nuova Authority, presieduta da Andrea Camanzi, che dovrà dire la sua su questioni importanti, come ad esempio il "divorzio"

tra Trenitalia e Rfi? Intanto il 9 settembre ha sanzionato Trenord e Trenitalia per violazione dei diritti dei passeggeri nel trasporto ferroviario.

A me pare che la situazione possa essere così rappresentata: l'Autorità fa molto dove non dovrebbe fare e fa poco dove dovrebbe fare. Dell'Autorità ho sempre sostenuto che ne avevamo un gran bisogno. Ho anche detto che dovrebbe essere organizzata e articolata su base regionale. Quella di portare la sede a Torino è stata una scemenza. Fumo negli occhi. Mi pare che ci sia una grande necessità di coordinamento tra Autorità e Ministero dei Trasporti.

Io penso che la politica dei Trasporti la debba fare il Ministro, che ne assume la responsabilità in Parlamento, e non Camanzi.

RYANAIR. Il 17 agosto in una riunione in pompa magna al Mit con il Ministro Delrio e con il Presidente di Enac Vito Riggio l'imprenditore irlandese Michael O'Leary ha presentato un importante piano industriale per l'Italia con 40 nuove rotte, investimenti di un miliardo di dollari e nuovi posti di lavoro per personale anche italiano. Come mai il re dei voli "low cost" è diventato all'improvviso affidabile?

Segnalo che ad oggi, Ryanair riceve contributi dagli aeroporti dove è presente e non paga le tasse in Italia. Quale sarà quindi la ricaduta reale di questi investimenti sulla nostra economia? I nuovi posti di lavoro, quali sono?

NUOVO CODICE DEGLI APPALTI. Ovvero il decreto legislativo 50/2016 con i suoi 220 articoli, che è stato varato per contrastare la corruzione. Tuttavia, in audizione in Parlamento, il rappresentante dell'Anci Gabriele Rabaiotti ha espresso critiche perché le nuove regole starebbero penalizzando i lavori di manutenzione nei Comuni medi e piccoli, privi di personale adeguato.

Sotto accusa è l'obbligo di redazione dei progetti esecutivi prima della pubblicazione dei bandi. L'effetto sarebbe paralizzante. Così nessuno costruisce più con conseguenti riflessi occupazionali per i lavoratori.

Non è che con l'acqua sporca si butta via anche il bambino?

Il nuovo codice degli appalti, nato con le migliori intenzioni e al quale anche noi abbiamo contribuito, rischia di trasformarsi in un boomerang, in quanto di fatto ferma tutte quelle opere che, in tema di manutenzioni, i Comuni potevano mettere in campo. Avevamo segnalato questo rischio, sottolineando che per essere pienamente operativo il nuovo codice necessitava di tutta una serie di provvedimenti fra decreti ministeriali e linee guida dell'Anac, Autorità anticorruzione, per un totale di circa 51 passaggi. Immaginare un periodo di transizione sarebbe probabilmente stato utile, ma non fummo ascoltati.

PRIME TRE PRESIDENZE PORTUALI. Il Ministro Delrio ha proposto ai Presidenti delle Regioni interessate la nomina di tre Presidenti di Autorità di sistema portuale, per «l'eccellente lavoro già svolto» e per dare inizio alla nuova governance.

Si tratta di Zeno D'Agostino a Trieste, Rodolfo Giampieri ad Ancona e Sergio Prete a Taranto. È propaganda o inizio di una pagina nuova e positiva?

Le Autorità portuali sono oggetto di una riforma che dovrebbe razionalizzare il sistema e renderlo più efficiente, anche per meglio competere sul fronte estero. Per questo motivo le originarie Autorità portuali da 25 sono state portate a 15. Però, probabilmente per efficientare il sistema si dovrebbe ridurre ancora il numero e anche aumentare anche la capacità di fare rete.

In questo quadro, alcuni accordi fra Regioni, come quello fra Lazio e Abruzzo per cui i porti di Pescara e Ortona andrebbero sotto la giurisdizione di Civitavecchia, potrebbero danneggiare l'obiettivo primario, cioè quello di semplificare.

ASSESSORATO AI TRASPORTI. In anni passati, in un quadro politico-istituzionale diverso e più appagante per gli amministratori pubblici, Lei è stato Assessore ai Trasporti della Regione Lazio. Oggi è diventato tutto più complicato. Se le venisse offerto un Assessorato ai Trasporti oggi, regionale o comunale, accetterebbe?

Sì, perché mi piacciono le sfide. I trasporti sono un settore importante, strategicamente rilevante per la nostra economia. Basti pensare ai collegamenti tra interporti e aeroporti. Ma va considerato che sul tema mobilità più generalmente inteso siamo indietro. Per esempio penso, per rimanere alla mia Regione, alle vicissitudini della metropolitana di Roma o alle condizioni in cui versa l'Atac.

OLIMPIADI ROMA 2024. La Sindaca Virginia Raggio ha detto no alle Olimpiadi, dando virtualmente uno schiaffo al Presidente del Coni Giovanni Malagò che si è battuto fino all'ultimo per candidare la Capitale. Chi dei due ha ragione?

Come giustamente ha detto Giorgio Armani, sarebbe ora che Raggi spiegasse il suo no. A oggi si sono sentite affermazioni errate tipo "stiamo pagando i debiti delle Olimpiadi del 1960" oppure lo slogan "siamo contro la cementificazione". Io credo che ogni occasione tesa a migliorare la nostra città vada colta.

Colate di cemento o iter poco chiari sono facilmente evitabili, non solo perché non previsti nel piano presentato dal Coni, ma perché tutto è nelle mani dell'amministrazione capitolina. Spetta infatti al Comune insediare il Comitato organizzatore, vigilare sugli appalti e sulla programmazione degli interventi.

In sostanza, il no alle Olimpiadi mi sembra più basato sull'incapacità di assumersi responsabilità, che non su fatti reali.

A cura di Chiara Campanella

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

Volontariato

Noi, gli Amici della Scala

«Era il 1946 e il grande direttore d'orchestra Arturo Toscanini fece una considerevole donazione per salvare il Teatro alla Scala che, come tanti edifici di Milano, era stato seriamente danneggiato dalle bombe incendiarie. Contestualmente fondò la nostra Associazione per sensibilizzare i milanesi su quel prezioso patrimonio». Così **Anna Crespi**, presidente dell'associazione **Amici della Scala**, racconta un'affascinante storia che dura tuttora: quella di un gruppo di persone che affianca il teatro d'opera più famoso d'Italia per sostenerlo nelle sue attività e proteggerlo in caso di necessità. L'associazione fu poi rifondata nel '78.

Anna Crespi stessa è stata di fatto investita nel suo ruolo nel 1984 dalla figlia di Toscanini, Wally, la quale, assieme all'allora sovrintendente del teatro, Antonio Ghiringhelli, le chiese di rilanciare l'associazione.

In cosa consiste il vostro lavoro?

Noi operiamo all'esterno del Teatro alla Scala, seguiamo la sua attività e, se rileviamo qualche problema, ci proponiamo per risolverlo.

Le faccio alcuni esempi: abbiamo salvato il patrimonio dei bozzetti, opere di pittori realizzate per le scene e per i costumi, tutti disegni di grandi artisti. Era materiale di lavoro che abbiamo catalogato e restaurato con l'aiuto dell'Opificio delle Pietre Dure. Questo patrimonio ha fatto sì che il valore del teatro venisse accresciuto anche nel bilancio. Parliamo di oltre 20mila opere di autori come Guttuso, De Chirico, Savinio, Carrà, Benois e via elencando.

Sono notevoli i nostri rapporti con diverse Istituzioni pubbliche e private in tutto il



mondo. Così come sono di grande rilievo le nostre pubblicazioni. Quest'anno pubblichiamo sei libri tra cui una monografia dedicata a Luca Ronconi, il più amato e discusso regista italiano del suo tempo; socio onorario degli Amici della Scala e celebre per aver rivoluzionato lo spazio teatrale con una serie di invenzioni sceniche senza precedenti.

Ci prendiamo cura di qualsiasi cosa ci venga richiesta dalla Scala come aiuto, come per esempio dell'ospitalità per gli artisti

“Prima delle prime” di ogni spettacolo, nel Ridotto dei palchi A. Toscanini del Teatro, abbiamo da sempre realizzato conferenze tenute da esperti che presentano aspetti storici e musicali dell'opera o del balletto che sta per andare in scena.

Stiamo per compiere 40 anni di lavoro e per questo motivo daremo vita a diverse iniziative per mostrare l'immane lavoro che abbiamo realizzato giorno dopo giorno per il nostro Teatro.

Chi sono i vostri volontari?

I volontari sono gli artisti e gli esperti che volta per volta scegliamo per realizzare i nostri progetti. Per citarne alcuni: il regista Federico Fellini, il violinista Salvatore Accardo, Alvin Ailey, colui che ha realizzato *Jesus Christ Superstar*, il baritono Renato Bruson e il tenore Plácido Domingo.

Ma ci aiutano anche tante persone comuni che hanno a cuore il Teatro alla Scala.

Qual è lo stato di salute della Scala?

Direi buono. Gli spettacoli spesso hanno grande successo. È un patrimonio internazionale.

E quello dell'opera in generale in Italia?

Tutti i teatri devono affrontare la difficile situazione attuale, una situazione che deve fare i conti con una crisi economica e di valori senza precedenti.

Non è un ambito della cultura ancora troppo elitario?

Sì, è elitario anche per i prezzi elevati, che non molti possono affrontare. Vi sono però anche degli spettacoli aperti al pubblico con degli sconti e delle agevolazioni per i giovani. Ciò nonostante, in Italia la musica è elitaria, soprattutto perché manca completamente nei programmi scolastici, come se non esistesse.

La Scala per fortuna fa molto per avvicinare i giovani, soprattutto tramite la sua Accademia e con una programmazione mirata alle scuole, senza trascurare le opere per bambini che sempre terminano con una grande festa nel foyer del teatro.

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

