Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

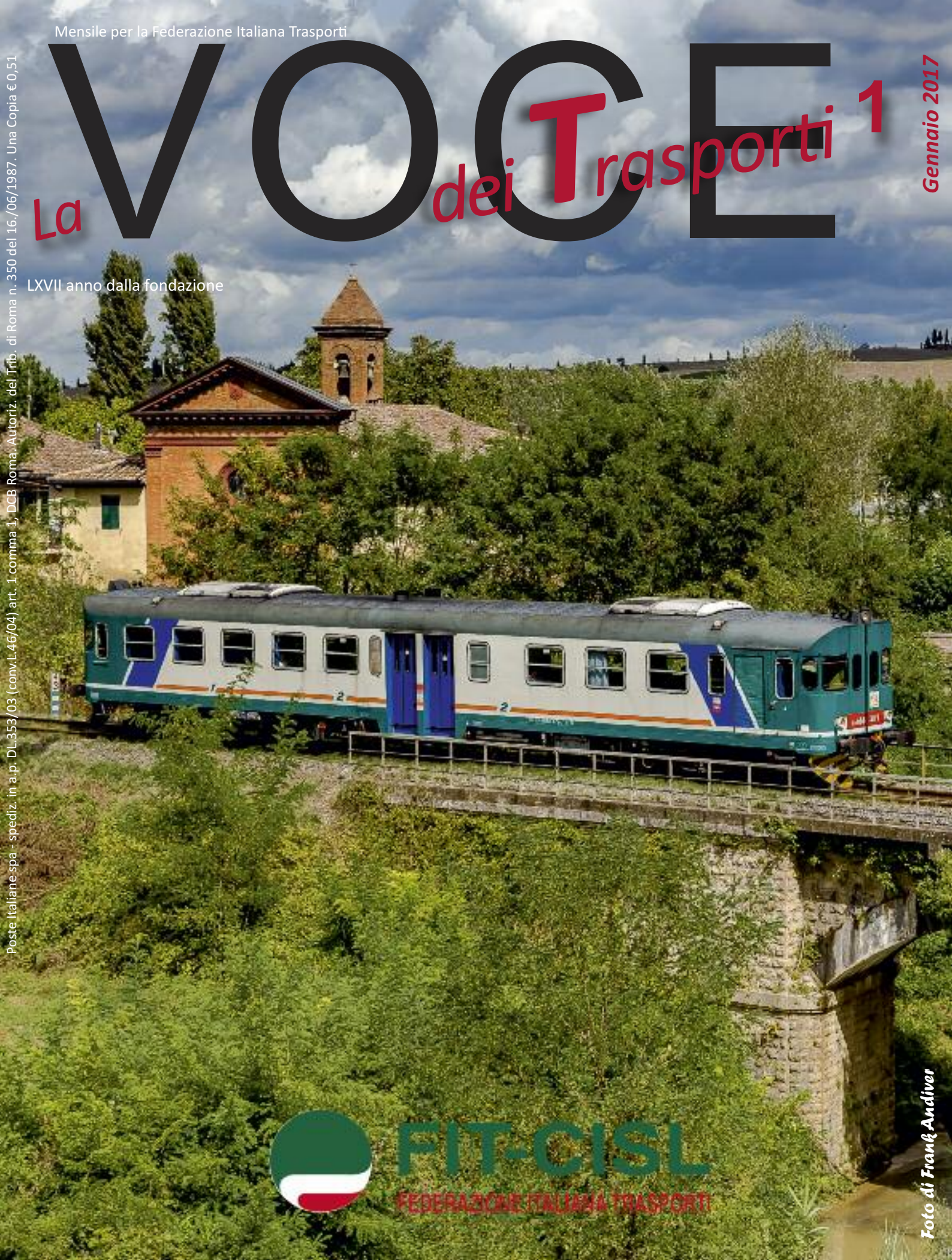
La VOCE dei Trasporti

1

Gennaio 2017

LXVII anno dalla fondazione

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



FIT-CISL
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

Foto di Frank Andiver

Service Group

Il frutto del mio benessere, un'assicurazione UniSalute

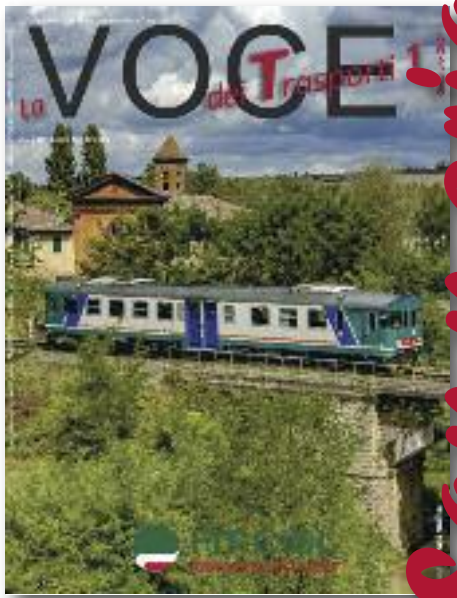
Quando si parla di salute è meglio essere chiari. Con i Piani Sanitari UniSalute hai maggiore comfort in caso di ricovero, visite tempestive e più opportunità nella scelta del medico o del dentista. Inoltre hai a disposizione una linea telefonica aperta 24 ore su 24 con un team di medici e psicologi.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

UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO



Sommario

Editoriale

2 *Su Alitalia siamo d'accordo con il Ministro Calenda: è inaccettabile che paghino i lavoratori*

Attualità

4 *La Fit-Cisl inaugura la stagione congressuale*

6 *Rinnovo contratto mobilità ferroviaria: 102 euro al mese e un pieno di diritti e welfare*

10 *Dopo 7 anni di blocco, rinnovato il ccnl del gruppo*

Mobilità ferroviaria

14 *Le novità per i Servizi Merci nei contratti appena rinnovati*

18 *Manutenzione rotabili: serve aprire un vero confronto*

20 *Ottimo piano industriale per Rfi. Ma occorrono più assunzioni*

Sindacato e Strategie

22 *Il camion come strumento di attentato terroristico: quale prevenzione è possibile?*

23 *Da Megabus a Flixbus, il trasporto su gomma sta davvero cambiando?*

25 *"La sicurezza prima di tutto" non sia solo un motto*

26 *Siglato l'accordo di passaggio dei marittimi da Snav a Gnv*

28 *I vettori low cost nel mercato italiano*

Politiche Sociali

30 *Pensioni: i contenuti dell'accordo sindacale nella legge di Stabilità*

Generi e Generazioni

33 *Donne. Storia del Coordinamento alle porte dell'XI Congresso*

35 *Giovani. Il lavoro oltre gli stereotipi verso il Congresso*

Via Po

36 *La Cisl contro il dumping commerciale*

Fit International

38 *Quale futuro per l'handling in Europa?*

40 *Filippine: un esempio di come l'Itf tutela i marittimi*

Regioni

41 *Friuli, Puglia, Toscana*

Opinioni e Colloqui

44 *Sorpresa: il numero di europei occupati è da record*

45 *Intervista al Sen.Marco Filippi*

47 *Zambia, la solidarietà ci appartiene*

48 *Da 146 anni in difesa degli animali*

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

N. 1 Gennaio 2017
LXVII 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 20/01/2017
Finito di stampare nel mese di Gennaio
Tiratura: 28.000 copie

Antonio Piras*

Su Alitalia siamo d'accordo con il Ministro Calenda: è inaccettabile che paghino i lavoratori

Da qualche mese abbiamo registrato segnali ammonitori sullo stato di Alitalia. Non ci hanno colto di sorpresa, pertanto, le notizie apparse con insistenza sulla stampa fin dalla seconda metà dello scorso dicembre. Che la società attraversasse un periodo di serie difficoltà finanziarie era noto. Così come era noto che stesse mettendo a punto il nuovo piano industriale, del quale non ci sono al momento chiari gli obiettivi e le strategie. Stando alle anticipazioni degli organi di informazione si paventa anche l'ipotesi di un robusto contenimento degli organici. Si teorizza, ancora una volta, la vecchia strada di "lacrime e sangue" nella sottile alchimia di conseguire adeguati livelli di efficienza e di equilibrio economico, scaricando sui lavoratori ogni possibile nefasta conseguenza.

Abbiamo già dato, e molto ampiamente, con le intese del 2014, che dovevano segnare un forte rilancio della compagnia. Siamo persone responsabili, ma non ci appartiene la vocazione al martirio e, quindi, la disponibilità a sacrificare sul supposto altare del rilancio i diritti dei lavoratori. Anche perché siamo convinti che un effettivo rilancio dell'azienda passi attraverso la salvaguardia e la valorizzazione delle professionalità esistenti: questo resta il nostro obiettivo centrale ed è a partire da questa priorità che avremmo valutato tutti gli aspetti del piano industriale nell'incontro programmato per il 10 gennaio. Se ci fosse stato! La riunione è stata, infatti, rinviata a data da destinarsi perché - la reale motivazione - non vi è al momento un piano industriale degno di questo nome.

In giornate segnate dal succedersi convulso di incontri piuttosto informali è emersa una netta presa di posizione da parte del Governo, con una secca dichiarazione del Ministro dello Sviluppo, Carlo Calenda, che ha convocato i sindacati per un meeting informale il 16 gennaio. L'Alitalia - ha dichiarato - è stata gestita male ed è inaccettabile che paghino i lavoratori. Ha colto il forte segnale, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Luca Cordero di Montezemolo, che ha rilanciato sull'impegno a predisporre un piano industriale forte e coraggioso nell'arco di una ventina di giorni. Con una sottolineatura: il piano dovrà essere condiviso con le organizzazioni sindacali e dovrà fare perno sulla valorizzazione del patrimonio umano dell'azienda. Al momento sembra, pertanto configurarsi la prospettiva di un serio confronto. Vedremo. Ma non ci chiudiamo sotto la tenda, in attesa che arrivi qualche segnale. Proseguiremo nelle nostre iniziative, a cominciare con uno sciopero per il prossimo mese di febbraio, e ne rafforzeremo l'efficacia. Pronti al confronto nel quale ci aspettiamo un ruolo importante da parte del Governo.

La vicenda Alitalia apre la finestra sulla crisi, nonostante gli incrementi significativi e costanti del traffico passeggeri e merci del trasporto aereo. L'avvio del negoziato per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro del comparto è l'occasione per alzare il velo pietoso sui tanti punti di crisi. Ma non sarà sufficiente la sola sede contrattuale per affrontare le numerose problematiche aziendali.

Tra le tante notizie di questi ultimi giorni, merita una positiva sottolineatura la conferma del Ministro Delrio sugli investimenti per l'ammodernamento, oggi decisamente obsoleta, della flotta dei

mezzi pubblici. Una bella notizia, lo ribadisco, ma… non pensiamo sia sufficiente. Insistiamo sulla riforma del comparto, annunciata più volte e, sembra, riposta in non si sa quale cassetto. Eppure quanto mai necessaria e, quindi, non più rinviabile. Il trasporto pubblico, infatti, è caratterizzato dalla massiccia presenza di aziende inefficienti. Circa la metà naviga in rosso o a rischio fallimento, perché troppo numerose e troppo piccole, talvolta con scarse qualità e continuità del servizio erogato alla cittadinanza. Si può e si deve voltare pagina attraverso un serio processo di aggregazione e di acquisizioni. Vale, sotto quest'ultimo profilo, l'esperienza di Busitalia che ha acquisito diverse aziende in tutto il Paese, garantendo risorse certe e proseguendo sulla strada virtuosa iniziata con l'istituzione del fondo nazionale per il tpl, che dovrebbe essere incrementato e collegato all'andamento inflattivo.

Come un decisivo apporto ci attendiamo dal matrimonio, che s'ha da fare, tra Fsi e Anas, che dovrà svolgere un ruolo decisivo per migliorare le infrastrutture del Paese e creare nuova occupazione di qualità. La Fit assicurerà ogni opportuno contributo per dare attuazione a queste scelte, anche grazie alla sede di partecipazione e consultazione delle organizzazioni sindacali nelle scelte importanti, che abbiamo previsto in occasione del recente rinnovo del ccnl Mobilità Attività ferroviarie e concretizzato dal punto di vista operativo nel rinnovo del contratto aziendale Fsi.

Abbiamo archiviato il 2016 con la conclusione di una intensa stagione di rinnovi contrattuali. Gli ultimi due, di cui daremo conto in altra parte del giornale, sono Mobilità ferroviaria e Anas. In relazione a quest'ultima azienda mi pare opportuna una sottolineatura: questo rinnovo chiude una lunga parentesi di quasi 7 anni, per il blocco della contrattazione nella pubblica amministrazione. Si sono così poste le solide basi per affrontare le nuove sfide, che presuppongono la sua fuoriuscita dal perimetro dell'amministrazione pubblica per integrarsi con Fsi. Mentre scrivo questo editoriale giunge la notizia inerente i risultati dello spoglio del referendum indetto in merito al rinnovo del ccnl Maf. Un grande risultato! Circa l'84% di Sì, raggiunto, tra l'altro, con un buon afflusso ai seggi elettorali e senza la proclamazione di un'ora di sciopero.

Abbiamo iniziato il 2017 con l'avvio del negoziato, come richiamavo prima, per il rinnovo del contratto nazionale del trasporto aereo. Un rinnovo che si colloca in un orizzonte particolarmente complesso, in uno scenario politico confuso e sfuggente. Subito dopo il risultato del referendum sembrava aperta la corsa sfrenata per nuove elezioni. Ma, con il passare dei giorni, i diversi protagonisti oscillano verso la prudenza, ancorata a quanto la Corte costituzionale ha deliberato sull'Italicum lo scorso 24 gennaio. Sembrava più un pretesto strumentale che un vero punto di snodo. Infatti, la sentenza, a partire dal secco stop al ballottaggio, ha dato l'abbrivio per il ricorso alle urne. Di fatto ha rilanciato la "palla" alle forze politiche, le quali si sono contrapposte su un dilemma: subito il voto; no, prima le regole. Fare previsioni? Non rientra nel nostro costume e nemmeno oggi siamo tentati di assumere il ruolo della Sibilla Cumana. Non ci preoccupa affatto il quando si porrà fine alla legislatura, quanto lo sfilacciamento del Paese e la rottura del suo tessuto connettivo che è scaturita dallo scontro tra le agguerrite fazioni che si sono misurate nella vicenda del referendum. La necessità, tuttavia, di mettere a punto le regole del gioco, con la legge elettorale, dovrebbe - ed è quanto auspichiamo- facilitare l'aprirsi di un positivo confronto che superi ogni inutile pregiudiziale e arrivi al più vasto consenso, che sia in grado di rispondere alle attese del Paese.

La nostra sensibilità, e la nostra cultura, ci indica la strada da seguire, che coincide perfettamente con il messaggio di fine anno del Presidente Sergio Mattarella: Mezzogiorno, giovani, lavoro. Li abbiamo posti come assi centrali di saldo riferimento del nostro XI Congresso nazionale. Per rendere raggiungibili questi obiettivi abbiamo perfino ritagliato un nuovo vestito, con l'adeguamento statutario, alla nostra organizzazione.

Abbiamo, peraltro, inviato, il documento con le tracce del dibattito da sviluppare. Non con l'ambizione di predeterminare la linea politica e organizzativa della nostra Federazione quanto con l'obiettivo di stimolare le riflessioni che portino alla costruzione di proposte e alla individuazione di strategie, sulle quali convergere per definire la nostra iniziativa di azione per il prossimo quadriennio.

Tutti, come iscritti e a ogni livello di responsabilità, siamo impegnati perché la nostra Fit si attesti in questa nuova frontiera, che ci consentirà di dare nuovo impulso ai nostri progetti a tutela dei nostri iscritti.

Buon lavoro.

**Segretario generale Fit-Cisl*

Giovanni Contena

La Fit-Cisl inaugura la stagione congressuale

Al Consiglio generale Antonio Piras, Segretario generale, ha fatto il punto sui principali temi politico-sindacali

Chianciano Terme, primo pomeriggio dello scorso 13 dicembre: il clima esterno è piuttosto freddo e contrasta con quello interno della sala, dove è stato convocato il Consiglio generale. Esaurita la fase preliminare, il Presidente Stefano Boni apre i lavori - dopo aver sottolineato che si avvia la fase del Congresso nazionale, convocato a Chia in Sardegna dal 29 maggio al 1 giugno del 2017- con la trattazione del primo punto all'ordine del giorno: la situazione politica e sindacale. La parola al Segretario generale, Antonio Piras.

Sulla situazione politica, parte da alcune veloci considerazioni sul risultato del recente referendum: l'ampia partecipazione popolare e la secca affermazione del NO, avvenuta dopo una campagna elettorale aspra, nella quale hanno prevalso i toni incandescenti contro il Governo Renzi invece delle analisi che dovevano svilupparsi sulla riforma costituzionale. Ma la democrazia - ha sottolineato Piras - ha le sue regole e vanno rispettate le decisioni popolari. Certo si sono contate molte interpretazioni, sovente strumentali, che hanno caratterizzato l'onda lunga di un vuoto quanto isterico dibattito, che ha attraversato tutte le forze politiche. Caduto il Governo Renzi, è spiccata la saggezza del Presidente, Sergio Mattarella che, con grande velocità, ha saputo risolvere una crisi politica dai contorni molto complessi e sotto certi profili perfino torbidi. C'è da osservare che, mentre il Segretario generale sviluppa le sue considerazioni, il governo Gentiloni ha avuto la fiducia dalla Camera e il giorno dopo, il 14, mentre svolge la sua replica, ottiene la fiducia anche al Senato. Netta, in proposito, la scelta della Fit: un dialogo stringente col Governo per dare continuità ed efficacia alla linea strategica della Cisl, che ha carat-

terizzato la seconda fase dei rapporti con il Governo Renzi. Non sfugge al contempo la "corsa" alle nuove elezioni, il cui snodo è strettamente connesso alla messa a punto di una nuova legge elettorale, che presuppone – e non è facile - una ampia convergenza fra le forze politiche. Si vedrà.

Passando alla situazione sindacale, a meno di sei mesi dalla sua elezione, Piras traccia un quadro di sintesi delle importanti tappe che sono state raggiunte attraverso il rinnovo di rilevanti contratti, mentre si sono fatti significativi passi in avanti per quelli della mobilità ferroviaria e dell'Anas - poi chiusi poco prima della fine del 2016. Il Segretario generale informa, inoltre, che è stata perfezionata la piattaforma per i lavoratori del trasporto aereo, il cui negoziato dovrebbe avviarsi nel prossimo gennaio. Su due punti si sofferma Piras: la necessità di avviare un confronto stringente sul piano industriale di Ferrovie dello Stato Italiane e l'impegno per il successo della campagna "Sono STATO io", che coinvolgerà gli studenti delle scuole italiane in un concorso educativo al rispetto dei mezzi pubblici e che avrà il suo auge con la premiazione dei migliori contributi nel corso del prossimo congresso.

Come aveva anticipato il Presidente Boni, prima del dibattito, il focus si concentra sul Congresso: riforma dello Statuto, anche in relazione alle indicazioni della Confederazione; il regolamento della sua attuazione; il regolamento per lo svolgimento dell'XI Congresso nazionale della Fit.

Uno slalom tra articoli e commi dei tre documenti che trova nella saggia regia del Segretario nazionale, Salvatore Pellecchia, un percorso virtuoso sul quale converge, quasi all'unanimità, il Consiglio nella definizione e nel "taglio" del nuovo vestito dell'organizzazione. Con alcuni punti particolarmente significativi: la valorizzazione, negli organismi di governo, della componente femminile, dei giovani e degli immigrati; il superamento delle tradizionali articolazioni nel territorio con la istituzione dei presidi territoriali.

Chiusa questa fase, si avvia il dibattito. Gli interventi, piuttosto numerosi, non sono regolati da rigidi riferimenti cronometrici. Prevale l'autoregolamentazione, che si attesta a meno di dieci minuti. Spicca l'intervento del Segretario confederale Giovanni Luciano.

La sintesi dei contributi trova efficace riferimento nel documento conclusivo dei lavori, approvato all'unanimità. Nello stesso si promuovono i contenuti emersi nel dibattito e si considera positivamente la rapida conclusione della crisi politica, con un corollario: si valuterà, nel merito, come è radicato metodo della Fit, l'operato del nuovo Esecutivo a guida Gentiloni. Inoltre si esprime soddisfazione per l'accordo siglato con il Governo sulle pensioni , mentre si auspica una rapida e positiva conclusione delle vertenze ancora aperte per il rinnovo dei contratti nazionali. È altresì confermato il deciso impegno per l'ampliamento e la salvaguardia dell'occupazione, l'adeguamento delle retribuzioni, il miglioramento delle condizioni di lavoro, con particolare attenzione ai più deboli e a quelli degli appalti. Il documento contiene anche uno specifico riferimento a uno stringente confronto sul piano industriale del gruppo Fsi, a conclusione del quale esprimere una compiuta valutazione sul processo di privatizzazione e sulle questioni che attengono a rapporti Fsi-Anas.

L'intervento del Segretario confederale Cisl Giovanni Luciano

Luciano ha insistito sulla eccezionale rilevanza strategica delle novità a favore di donne, giovani e immigrati. «È la nostra apertura verso componenti essenziali della società - ha affermato - senza le quali si restringe pericolosamente, con il perimetro operativo, il nostro futuro». In riferimento al recente referendum ha osservato che è prevalso lo scontro politico tra due fazioni, Guelfi e Ghibellini, che hanno sfilacciato il tessuto connettivo del Paese, la cui ricomposizione, nonostante la saggezza del Presidente Mattarella, appare molto complessa. Nessuno dei contendenti, infatti, delinea una pur timida indicazione del percorso, il cui primo passo dovrebbe trovare un iniziale terreno di incontro, che appare molto problematico, sulla condivisione di una legge, quella elettorale, che dovrebbe stabilire le regole del giuoco. Si urla ma non si ragiona. «Eppure - ha precisato Luciano - abbiamo bisogno di stabilità e di continuità, anche per convincere l'Europa ad abbandonare i bizantinismi del fiscal compact e a un fermo impegno sulla pace e sull'immigrazione». «Non dobbiamo - ha concluso - farci inchiodare nell'immobilismo. Dobbiamo dare continuità, come Cisl, alla nostra strategia innovativa, a partire dal secondo tempo che dobbiamo aprire sul radicale mutamento che abbiamo realizzato sulle pensioni e sull'avviato negoziato per il rinnovo del contratto del pubblico impiego, cristallizzato da oltre 7 anni».

Salvatore Pellecchia*

Rinnovo contratto mobilità ferroviaria: 102 euro al mese e un pieno di diritti e welfare

È rafforzata la clausola sociale; è migliorata la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Il 16 dicembre 2016, dopo circa nove mesi di negoziato con l'associazione datoriale Agens-Confindustria, è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro della mobilità/area contrattuale attività ferroviarie (ccnl Maf) del 20 luglio 2012. L'ipotesi di accordo è stata approvata tramite referendum dai lavoratori con l'84,9% di sì.

È stata una trattativa complessa sia perché il Jobs Act, la riforma del diritto del lavoro varata dal Governo Renzi tra il 2014 e il 2015 ha prodotto riflessi negativi e si è dovuto ricorrere a elementi correttivi per mitigarli, sia perché si è svolta in un contesto di crisi economica e finanziaria. Contesto che ha visto spesso tutti gli indicatori economici con il segno meno e ha costretto per mesi il nostro Paese nella morsa della deflazione. Basti pensare che nel mese di dicembre 2016 le prime stime dell'Istituto nazionale di statistica (Istat) hanno confermato che, nel corso dell'anno, i prezzi al consumo hanno registrato una variazione negativa. Evento che in Italia non si verificava da 57 anni.

Tuttavia le soluzioni individuate di concerto con le controparti datoriali hanno consentito di raggiungere un'adeguata armonizzazione della disciplina contrattuale con le novità legislative, incrementi salariali medi pari a 102,00 euro e l'ampliamento del welfare preesistente al rinnovo.

Con questo rinnovo contrattuale le lavoratrici e i lavoratori hanno più diritti e più welfare e stipendi adeguati e le imprese hanno a disposizione leve normative e retributive che, se opportunamente utilizzate, consentono di migliorare le performance aziendali e, conseguentemente, di sviluppare la mobilità ferroviaria delle persone e delle merci.

Infine, avendo il ccnl Maf la medesima scadenza (31 dicembre 2017) di quello della mobilità/tpl, sarà possibile procedere, con il prossimo rinnovo, all'integrazione tra le due normative contrattuali - già realizzata per una serie di istituti - indispensabile per accompagnare il progetto ambizioso di una mobilità integrata ed efficace dei passeggeri e delle merci nel nostro Paese.

Ma veniamo alle principali novità introdotte nel ccnl Maf 16 dicembre 2016.

Le sedi di partecipazione

Il sistema delle relazioni industriali e sindacali viene integrato con la possibilità di istituire, a livello aziendale, una "sede di partecipazione e consultazione". Si tratta di un primo tentativo per mettere in atto momenti di "democrazia economica" e cioè la possibilità, per i lavoratori, di poter incidere nelle scelte gestionali e strategiche.

Appalti, cambi appalto e trasferimento ramo di azienda

Con l'entrata in vigore del nuovo ccnl vengono introdotte cinque importanti novità. Punto primo: viene ampliato il campo di applicazione previsto in precedenza con le attività di assistenza a persone con disabilità o mobilità ridotta e di manovra nei raccordi e negli impianti ferroviari. Secondo, viene risolto il problema ricorrente relativo al mancato pagamento dell'indennità di vacanza contrattuale in caso di cambio appalto durante l'arco di vigenza contrattuale (una tantum a seguito di rinnovo contrattuale). Terzo, viene istituito presso i "committenti" l'albo del personale degli appalti. Quarto punto: vengono confermate, in caso di cambio appalto o subentro, le previsioni relative ai licenziamenti illegittimi di cui all'art. 18 legge 300/70 per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015. Quinto, sono state predisposte le tabelle del costo orario del lavoro (da sottoporre all'approvazione del Ministero del Lavoro) per cui non saranno più ammesse, in fase di gara, offerte anomale.

Mercato del lavoro e classificazione professionale

Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato prima del 7 marzo 2015, a quelli che passano da un'azienda all'altra con la cosiddetta "cessione di contratto" (art. 1406 del codice civile), sempre se assunti prima del 7 marzo 2015, vengono riconosciute e mantenute le tutele previste dall'art. 18 legge 300/70, e cioè il reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento senza giusta causa.

Per quanto attiene alla classificazione professionale, i lavoratori continuano a essere inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su sette livelli professionali a cui corrispondono sedici posizioni retributive e vengono aggiunte le nuove figure professionali di "Operatore gruista nei terminal", "Operatore meccanico" nei terminali, "Tecnico di Protezione aziendale", "Tecnico polivalente terminalista", "Tecnico specializzato di Protezione aziendale", "Controllore di Protezione aziendale" e "Coordinatore di Protezione aziendale". Le figure professionali del settore marittimo saranno adeguate a seguito dei provvedimenti che le capitanerie di porto adotteranno in fase di rinnovo dei certificati di competenza o di addestramento.

Orario di lavoro

Le modifiche all'orario di lavoro, che interessano sostanzialmente gli equipaggi dei treni merci, sono riportate in uno specifico articolo su questo periodico.

Ferie

Fermo restando che le ferie sono un diritto irrinunciabile previsto dall'articolo 36 della Costituzione e che sono finalizzate a reintegrare le energie psico-fisiche spese nella prestazione lavorativa, l'art. 24 del decreto legislativo n. 151/2015 (l'ultimo dei decreti attuativi del Jobs Act) stabilisce che «Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo n. 66/2003, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro».

Si tratta di un provvedimento che si ispira alla legge francese conosciuta come "Loi Mathys" dal nome del ragazzo dalla cui vicenda scaturì, nel 2014, l'iniziativa legislativa.

In attuazione di tale previsione legislativa, l'articolo 30 del ccnl Maf 16 dicembre 2016 al punto 10 consente ai lavoratori la possibilità di cedere volontariamente in favore dei colleghi che abbiano esaurito le giornate di ferie e le giornate di permesso per festività soppresse e che debbano assistere figli minori che, per particolari condizioni di salute debitamente documentate, necessitano di cure costanti, le ferie maturate e non fruite nell'anno precedente e/o nell'anno in corso, eccedenti le 20 giornate di ferie spettanti (o le 24 in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su 6 giorni) oppure le quattro giornate di permesso per festività soppresse. La cessione dovrà avvenire a giornata intera o a mezza giornata per le ferie e a giornata intera per i permessi per festività soppresse, nel rispetto delle modalità previste.

Anche se superfluo, è utile sottolineare che le ferie e i riposi solidali sono un nuovo strumento di welfare che si aggiunge e non si sostituisce alle previsioni legislative e contrattuali già esistenti.

Svolgimento del rapporto di lavoro

Alla luce delle passate esperienze, sono state introdotte le casistiche di malattia per le quali i lavoratori sono esonerati dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità e sono state ampliate le patologie gravi per le quali è previsto l'allungamento da 12 a 30 mesi del "comporto" - il periodo massimo di malattia entro il quale è prevista la conservazione del posto di lavoro.

Inoltre la fruizione del "congedo parentale facoltativo", che si aggiunge al congedo di maternità e che spetta a ciascun genitore, è possibile nei primi dodici anni di vita di ciascun figlio, mentre precedentemente si arrivava ai primi otto anni di vita.

E, ancora, per le lavoratrici gestanti è stata prevista la possibilità di fruire di permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Il sistema della formazione professionale è stato ulteriormente migliorato e, sul versante del welfare, sono state inserite le previsioni per definire a livello aziendale la quantità economica per favorire l'adesione - per tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato – al fondo di previdenza complementare Eurofer.

Alla contrattazione aziendale è rinviata anche la definizione di nuovi strumenti di welfare che prevedano, ad esempio, servizi di educazione e istruzione ai figli, assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori dipendenti.

Sempre a livello aziendale, è possibile contrattare anche l'adozione di piani di assistenza sanitaria integrativa.

Con il nuovo contratto è stata anche introdotta, nell'ambito delle attività di volontariato, una specifica norma per la protezione civile che definisce: i diritti dei volontari (conservazione del posto di lavoro, trattamento economico e via elencando); le casistiche per le quali possono essere impiegati e i periodi massimi di permesso fruibili. Chiaramente le aziende riceveranno, a seguito di richiesta

Livelli		Parametri	Nuovi minimi		
			dal 1.11.2016	dal 1.7.2017	dal 1.12.2017
			A	B	C
Q Quadri	Q1	173	2.262,31	2.332,55	2.370,10
	Q2	152	2.014,06	2.049,41	2.082,40
A Direttivi	A	147	1.947,81	1.982,00	2.013,90
B Tecnici Specializzati	B1	140	1.856,00	1.887,01	1.918,00
	B2	134	1.775,50	1.806,71	1.836,80
	B3	132	1.749,00	1.779,70	1.808,40
C Tecnici	C1	129	1.708,30	1.738,30	1.767,30
	C2	127	1.682,80	1.712,33	1.738,90
D Operatori Specializzati	D1	125	1.656,30	1.685,37	1.712,50
	D2	121	1.603,30	1.631,44	1.657,70
	D3	119	1.576,80	1.604,47	1.630,30
E Operatori	E1	117	1.550,30	1.577,51	1.602,90
	E2	112	1.484,04	1.510,09	1.534,40
	E3	110	1.457,54	1.483,12	1.507,00
F Generici	F1	102	1.351,54	1.375,26	1.397,40
	F2	100	1.325,04	1.348,23	1.370,00

all'agenzia di protezione civile, il rimborso dei trattamenti economici corrisposti ai dipendenti chiamati a prestare la l'attività di volontariato. Analoga norma è prevista anche per il soccorso alpino speleologico, per il quale i volontari hanno diritto a permessi retribuiti, nel qual caso le aziende saranno rimborsate dall'Inps.

In considerazione dell'importanza della formazione scolastica e universitaria, connessa anche all'esigenza delle aziende di avere lavoratori con livelli di istruzione sempre più elevati, sono state meglio regolamentate le facilitazioni per i lavoratori studenti ed è stato incrementato il numero di permessi retribuiti per consentire lo svolgimento degli esami e delle eventuali singole prove in cui esso si articola.

Nei casi in cui si verificassero gravi motivi familiari, il nuovo contratto stabilisce che le aziende potranno concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta scritta un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni. I gravi (e documentati) motivi familiari sono definiti all'art. 2 del dpcm. n. 278/2000. Per quanto attiene alle tre giornate all'anno di permessi già previsti in caso di decesso/grave infermità del coniuge e alle quindici giornate all'anno concesse in occasione del matrimonio, la normativa contrattuale già operante è stata estesa, in coerenza con le novità legislative, al coniuge ancorché legalmente separato e al convivente. Di nuova introduzione sono le agevolazioni a favore dei genitori di studenti affetti da Disturbi specifici dell'apprendimento (Dsa: dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia) i quali possono oggi fruire di orari di lavoro flessibili e di turni di lavoro che agevolino l'assistenza.

In tema di violenza sulle donne è stato introdotto il congedo retribuito di massimo tre mesi per le donne vittima di violenza di genere, allo scopo di consentire loro di seguire il percorso di protezione.

Alla luce delle vicende balzate alle cronache nazionali, che hanno visto i lavoratori dei trasporti ferroviari vittime di aggressioni e gli impianti ferroviari oggetto di ripetuti atti vandalici, al fine di garantire la sicurezza e la tutela delle persone, del personale e del patrimonio aziendale, è stato previsto che l'istallazione e l'utilizzo sui treni, nei locali e sui mezzi delle aziende, di impianti e apparecchiature di videosorveglianza e di altri strumenti quali sistemi satellitari e/o altre apparecchiature elettroniche (hardware e software) devono essere frutto di un accordo collettivo tra azienda e Rsu, o con le Rsa ove esistenti, a livello di unità produttiva, ed è stato chiarito che le aziende stesse non utilizzeranno tali strumenti per il controllo dell'attività lavorativa dei dipendenti con la conseguente giusta tutela della privacy e della dignità delle persone.

Al fine di prevenire e contrastare qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo dei diritti e della dignità della persona e di perseguire ogni condotta che possa configurarsi quale molestia sessuale, atto intimidatorio e/o ostile nelle relazioni di lavoro, sono state introdotte specifiche sanzioni disciplinari che vanno dalla sospensione fino ad arrivare, nei casi più gravi, al licenziamento senza preavviso, dei soggetti che mettono in pratica tali illegittime azioni.

Retribuzione

Non potevano mancare importati novità in tema di "retribuzione". Nel contratto della Mobilità ferroviaria è stato infatti previsto un incremento retributivo a regime di 98 euro al parametro 129 (livello C1), che di fatto corrispondono a 102 euro sul livello medio, riconosciuto in tre tranche: 40 euro a partire da novembre 2016, 30 da luglio 2017 e 28 euro dal 1 dicembre 2017 (si veda la relativa tabella). L'indennità di vacanza contrattuale a copertura del periodo 1 gennaio 2015 – 31 ottobre 2016, considerate le sfavorevoli condizioni economiche del periodo, è stata fissata nella misura di 600 euro al livello C1 e riparametrata sui restanti livelli (si veda la relativa tabella).

Sono stati inoltre previsti incrementi per quanto attiene l'indennità per lavoro domenicale, che passa da 19,00 euro a 20,00 euro giornaliere, e per quanto riguarda l'indennità oraria per lavoro notturno, che passa da 2,30 a 2,40 euro.

L'indennità di maneggio denaro, pari a euro 2,20, verrà estesa anche al personale di assistenza a terra utilizzato in attività di vendita diretta.

Nel prossimo numero de La Voce saranno illustrati in dettaglio i contenuti del contratto aziendale del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

Livello/Parametro	Q1	Q2	A	B1	B2	B3	C1	C2	D1	D2	D3	E1	E2	E3	F1	F2
Importo una tantum (euro)	804.65	706.98	683.72	651.16	623.26	613.95	600	590.7	581.4	562.79	553.49	544.19	520.93	511.63	474.42	465.12

**Segretario nazionale Fit-Cisl*

Contratto Collettivo della Mobilità
Area Contrattuale Attività Ferroviarie
Contratto aziendale di Gruppo FSI

Dopo la sigla dell'ipotesi di accordo del 16 dicembre 2016, i lavoratori

con l'84,9% di SI

hanno espresso il proprio giudizio sui contenuti dell'intesa raggiunta

Il Referendum sul contratto della Mobilità/Area Attività Ferroviarie e Contratto Aziendale di Gruppo FSI si è concluso con un risultato positivo che supera tutte le aspettative.

Le Assemblee unitarie nei posti di lavoro sono state determinanti per il consolidamento degli elementi di conoscenza dei contenuti degli accordi e di valutazione degli stessi nel contesto generale della crisi.

La validazione referendaria del Contratto della Mobilità/Area delle Attività Ferroviarie e il Contratto aziendale FSI, ha consentito di verificare il largo consenso della categoria su accordi che contengono elementi di cambiamento insieme al rafforzamento delle tutele, come nel caso dei lavoratori degli appalti (riconoscimento diritti acquisiti nei casi di cambio appalto/subentro) e dei lavoratori del Gruppo FS (Comitato di Partecipazione, incremento del Welfare aziendale e incremento della Previdenza Complementare).

Non era scontato, ma nello stesso tempo era fondamentale il rinnovo del Contratto di Lavoro per affrontare la prossima sfida della privatizzazione.

Questo risultato rafforza la prospettiva della gestione unitaria delle piattaforme, delle trattative e della validazione degli accordi anche attraverso l'esercizio della democrazia sindacale, dentro il nuovo sistema contrattuale basato sugli accordi interconfederali sulla rappresentanza del 2014.

Le Segreterie Nazionali ringraziano le lavoratrici e i lavoratori che con il loro voto favorevole hanno confermato le due ipotesi di accordo sottoscritte il 16 dicembre 2016.

Roma, 14 gennaio 2017

Le Segreterie Nazionali

Rosario Fuoco

Anas

Dopo 7 anni di blocco, rinnovato il ccnl del gruppo

L'aumento economico e le novità normative spiegate bene

Lo scorso 19 dicembre è stata firmata a Roma, dopo sette anni di blocco contrattuale e diversi mesi di trattativa sindacale, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale 2016-2018 del gruppo Anas. Il testo dell'intesa, che introduce diversi istituti innovativi, sarà sottoposto alla consultazione dei lavoratori nelle diverse assemblee che si svolgeranno in tutti i territori nel mese di gennaio.

La trattativa per il rinnovo del ccnl ha impegnato la delegazione trattante della Fit-Cisl con un intenso lavoro di predisposizione dei testi, di analisi delle evoluzioni normative e di dibattito interno, sia in ambito di delegazione che di area contrattuale.

Il nuovo ccnl vede, nella sua componente economica, l'importante risultato di un aumento contrattuale di 118 euro al livello di riferimento, ai quali si devono aggiungere ulteriori 70 euro annui per l'ampliamento dell'assistenza sanitaria ai lavoratori e ai loro familiari, il versamento di 180 euro annui per tutti i lavoratori del gruppo Anas al fondo di previdenza complementare Eurofer e 4 euro al mese per ogni dipendente al neo costituito Ente bilaterale.

I numeri del ccnl

6.000 dipendenti del Gruppo Anas

143 euro mensili di aumento complessivo, di cui:

- **118** minimo tabellare sul profilo medio B1
- **15** euro previdenza complementare fondo Eurofer per tutti i dipendenti
- **6** euro destinati all'ampliamento dell'assistenza sanitaria integrativa
- **4** euro all'Ente bilaterale
- **250** euro una tantum

L'aumento contrattuale sarà erogato in tre tranche: 40 euro a partire dal 1 gennaio 2017, 38 euro a partire dal 1 ottobre 2017 e i restanti 40 a far data dal 31 marzo 2018. È prevista inoltre la somma di 250 euro quale recupero una tantum dell'anno 2016 da erogarsi nel mese di febbraio 2017.

Come Fit-Cisl possiamo ritenerci ampiamente soddisfatti, soprattutto se si confronta il risultato ottenuto in Anas con gli aumenti medi negli altri comparti: l'obiettivo di adeguare lo stipendio al potere di acquisto sembra ampiamente superato.

Altri importanti traguardi a impatto economico sono stati raggiunti con l'istituzione del premio di risultato, la revisione dell'indennità di zona e di trasferta, l'aggiornamento dell'articolato sul tema degli incentivi previsti dal nuovo Codice Appalti (d.lgs 50/2016), la possibilità di utilizzare al meglio l'anticipo del Tfr.

Nell'ottica di favorire il coinvolgimento di tutti i lavoratori al perseguimento degli obiettivi aziendali di redditività e miglioramento del servizio, è stata condivisa l'im-

portanza strategica di strumenti premianti e quindi di istituire un premio annuale riferito ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività.

Sono stati revisionati gli aspetti normativi dell'indennità di trasferta e dell'indennità di zona. In particolare per quest'ultima, che già dal momento della sua istituzione aveva generato innumerevoli incomprensioni, sono stati individuati e implementati i destinatari sulla base delle esperienze degli anni precedenti. Pertanto, relativamente al disagio dovuto all'espletamento delle funzioni affidate con carattere di continuità in una zona diversa dalla sede normale di lavoro, viene attribuita una indennità di zona a tutte le figure professionali (alcune già definite a livello nazionale, altre da individuare a livello territoriale) purché sia economicamente vantaggiosa rispetto all'istituto della trasferta.

È stato revisionato l'articolato contrattuale relativo agli incentivi derivanti dalla legge sui Lavori pubblici per cui, in attuazione del Codice Appalti, sindacati ed azienda si incontreranno entro 60 giorni dalla stipula del ccnl per individuare le figure destinatarie di tali incentivi - in particolare quelle dedicate alle attività di programmazione delle spese per investimenti, verifica dei progetti e delle procedure di bando ed esecuzione dei contratti pubblici - Responsabile del Procedimento e suoi collaboratori, Direzione Lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo, nonché del collaudo statico.

Sono state estese poi le fattispecie per le quali sarà possibile richiedere da parte del lavoratore, l'anticipazione del Tfr prevedendo che essa sia concessa per fruizione dei congedi parentali, per riscatto del titolo di studio e/o dei periodi lavorativi pregressi e come destinazione al fondo di previdenza integrativa Eurofer.

Aggiornamenti normativi a impatto economico

- Istituzione premio di risultato
- Revisione indennità di zona e di trasferta e ampliamento platea dei destinatari
- Incentivi Codice Appalti – attuazione accordo per ripartizione
- Nuove forme di utilizzo dell'anticipo del Tfr

Le innovazioni del ccnl 2016-2018

Dal punto di vista delle innovazioni normative invece, sono diverse le modifiche intervenute rispetto al precedente ccnl, fermo al 2007, che non è stato possibile rinnovare alla naturale scadenza a causa del blocco della contrattazione previsto dalle normative nazionali in materia di finanza pubblica.

Innanzitutto il nuovo contratto risulta strutturato ora con un sistema di relazioni industriali a livello di gruppo societario e si compone quindi di due livelli, uno nazionale e uno aziendale, introducendo l'importante istituto della clausola sociale a garanzia della continuità del rapporto di lavoro. In particolare viene previsto che il lavoratore del gruppo mantenga l'anzianità maturata ai fini economici e normativi, l'applicazione del ccnl nazionale e della contrattazione aziendale in vigore al momento, in caso di eventuale cessione, trasformazione o subentro delle attività nelle quali è impiegato, mantenendo i diritti precedenti al 7 marzo 2015.

Relazioni industriali e strumenti partecipativi

- Nuovo ccnl di gruppo: livello nazionale e aziendale
- Introduzione clausola sociale a garanzia della continuità del rapporto di lavoro
- Mantenimento diritti precedenti al 7 marzo 2015
- Nuova procedura di composizione delle controversie: introduzione maggioranza del 50% + 1 a livello di unità produttiva per attivare le controversie plurime
- Istituzione dell'Ente bilaterale
- Organismo bilaterale permanente a carattere consultivo
- Comitato per la Sicurezza e la Salute sul lavoro
- Comitato Pari Opportunità

vigente e contemplando invece l'istituzione di innovazioni importanti quali la banca ore per il personale dipendente, che sarà oggetto di apposita regolamentazione per la fruizione, e il conto individuale di solidarietà (donazione di ferie e permessi), da utilizzarsi in casi specifici, quali, la presenza di figli minori o familiari affetti da particolari patologie, presenza di genitori che necessitano di assistenza o in caso di lutto. Completano il quadro la frazionabilità oraria dei congedi parentali e l'introduzione di procedure a tutela delle lavoratrici vittime di violenza di genere.

Welfare

- Previdenza complementare per tutti i lavoratori del gruppo Anas
- Potenziamento delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa
- Istituita la Banca Ore
- Introduzione dello Smart Working
- Istituzione Conto individuale di solidarietà (donazione ferie per casi particolari)
- Frazionabilità oraria dei congedi parentali
- Estensione dei diritti alle unioni civili (congedi, permessi, tutele, assistenza sanitaria)
- Introduzione procedure a tutela delle lavoratrici vittime di violenza di genere

Entro il 30 giugno del 2017 sarà costituito l'Ente bilaterale da parte dei soggetti firmatari il contratto di lavoro, cui saranno destinati 4 euro al mese a dipendente per dodici mensilità. Tra le funzioni previste: l'analisi dei fabbisogni formativi, la riqualificazione del personale, la verifica dell'occupazione e della sua stabilità e altro ancora.

Sono rafforzati, inoltre, gli strumenti partecipativi costituiti dal Comitato per la Sicurezza e la Salute sul lavoro e il Comitato Pari Opportunità e confermato l'Organismo bilaterale permanente a carattere consultivo, chiamato a esprimere il proprio parere preventivo di natura obbligatoria e non vincolante sui temi aventi rilevanza strategica, ferme restando le competenze e l'autonomia delle rispettive parti che lo costituiscono.

Dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro e delle diverse modalità di prestazione dell'attività lavorativa, è stato effettuato un profondo lavoro di adeguamento delle diverse tipologie contrattuali alle normative vigenti, prevedendo innovazioni, quali lo smart working, senza alcun incremento dell'attuale orario di lavoro per il personale. In tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, considerato l'articolato esistente già di grande affidabilità, è stato potenziato il ruolo partecipativo dei Rls (Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza), anche per i rischi di interferenza in caso di appalti per la manutenzione.

Grandi passi avanti sono stati ottenuti dal confronto tra i soggetti firmatari sul piano degli elementi di welfare, oltre che con la già citata estensione dell'assistenza sanitaria e la generalizzazione della previdenza complementare, anche da punto di vista dei diritti individuali. Nel testo contrattuale sono state estese le previsioni relative ai congedi, permessi, tutele e assistenza sanitaria integrativa ai soggetti destinatari della disciplina prevista dalla legge del 20 maggio 2016 in materia di unioni civili di persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze.

Anche la struttura del sistema di permessi, ferie e più in generale la conciliazione tra tempi di lavoro e vita personale e familiare viene rafforzata, mantenendo saldi alcuni importanti istituti già previsti nel ccnl pre-

Si apre una nuova stagione di confronti sindacali sulle materie rinviate dal ccnl

Alcuni elementi di attenzione da parte dei lavoratori, pur non trovando inserimento nella revisione attuale del ccnl, sono stati rinviati a successivi protocolli che saranno definiti nei primi mesi del 2017. In particolare è oggetto di rinvio il tema della classificazione del personale del gruppo, anche in considerazione del permanere del blocco delle assunzioni.

Nelle more della definizione di un nuovo impianto di classificazione per il personale, è stata inserita negli accordi contrattuali la previsione di assunzione di

personale a tempo determinato per un massimo di 36 mesi per far fronte alle esigenze di gestione diretta e internalizzazione di attività afferenti le aree tecniche della società e le attività amministrative a esse correlate. Il personale potrà essere assunto prevedendo, in questa fase, un livello di inquadramento immediatamente inferiore a quello previsto dall'attuale classificazione.

Ulteriore approfondimento giuridico si ritiene necessario per procedere all'istituzione di un fondo di sostegno e solidarietà tra i lavoratori per gli effetti derivanti dallo svolgimento delle attività professionali e delle relative responsabilità verso terzi. Entro 60 giorni dalla stipula del ccnl è stata stabilita l'apertura di un confronto tra gruppo Anas e organizzazioni sindacali su questo delicato aspetto della vita professionale di molti lavoratori.

Sempre nel corso del 2017, saranno oggetti di specifico confronto il tema delle relazioni industriali per quanto attiene alla rappresentanza e la rappresentatività per il quale è prevista, entro il 30 marzo, la stipula di una specifica intesa che recepisca quanto previsto in materia degli accordi interconfederali del 10 gennaio 2014 e 14 gennaio 2016.

Entro 60 giorni è prevista inoltre l'attivazione di un confronto per la ridefinizione dell'istituto dei sussidi ai dipendenti e all'implementazione delle prestazioni dell'assistenza sanitaria integrativa oltre all'individuazione delle figure professionali destinatarie dell'incentivo per funzioni tecniche previsto dall'art. 113 del Codice Appalti.

Entro 90 giorni si dovrà invece avviare un confronto teso alla definizione di una diversa articolazione oraria delle attuali 7 ore e 12 minuti che, nel frattempo, rimarranno in vigore.

Nel corso dei primi mesi dell'anno saranno infine oggetto di confronto l'individuazione di procedure volta a evitare condotte di mobbing, di garanzia in materia di salute e sicurezza del lavoro in materia di lavaggio degli indumenti di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale e infine di revisione dell'indennità di turnazione.

I rinvii

- Entro il 2018: Classificazione del personale – avvio confronto entro 180 giorni
- Entro 30 giorni: revisione indennità di turnazione
- Entro 60 giorni: Fondo di sostegno e di solidarietà – attivazione confronto
- Entro 90 giorni: recepimento accordi interconfederali del 10 gennaio 2014 e 14 gennaio 2016
- Entro 90 giorni: Diversa articolazione orario di lavoro dell'attuale 7 h 12'

Il ccnl Anas è ora adeguato alle sfide che attendono l'azienda e i suoi lavoratori

Per la prima volta si è stipulato un contratto di gruppo che prevede un sistema di relazioni industriali strutturato a livello nazionale e aziendale, che consente da un lato il rilancio dell'azienda, mantenendo dall'altro garanzie importanti per i lavoratori, a partire dalla difesa salariale e soprattutto dal rafforzamento della previdenza complementare per tutti i lavoratori e dalla clausola sociale, due cavalli di battaglia della Cisl.

Il valore di questo ccnl traccia i presupposti per affrontare le sfide del prossimo futuro, a partire dall'auspicata fuoriuscita di Anas dal perimetro della Pubblica Amministrazione sino all'integrazione della società con Ferrovie dello Stato.

A conclusione dell'intensa fase di contrattazione, riteniamo sia stato fatto un ottimo lavoro con un contratto che, per molti aspetti, risulta davvero innovativo. Spesso ci si concentra solo sulla parte economica, anche se di assoluto rilievo, come in questo caso. Tuttavia il ccnl del gruppo Anas 2016/2018 si è preoccupato anche degli aspetti normativi, costituendo così per molti aggiornamenti inseriti un ottimo esempio di testo contrattuale.

Il lavoro svolto è stato di notevole qualità e molte delle innovazioni contenute nel nuovo articolato sono il frutto della competenza ed esperienza della Fit e dei colleghi che a vario titolo hanno contribuito a questa importante fase di trattativa, a cui va il doveroso ringraziamento della Segreteria nazionale.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl Anas*

Gaetano Riccio*

Le novità per i Servizi Merci nei contratti appena rinnovati

L'obiettivo è rilanciare il settore con strumenti mirati

La definizione del rinnovo contrattuale avvenuta lo scorso 16 dicembre rappresenta una grande svolta per il rilancio del trasporto ferroviario delle merci e, nell'occasione, abbiamo voluto ribadire che il sindacato e i lavoratori sono pronti a dare il loro contributo e a credere in questa "scommessa", ma vogliono farlo partecipando allo sviluppo dell'impresa da protagonisti, con tutte le garanzie e tutele possibili.

Contestualmente alla firma del Contratto, infatti, abbiamo sottoscritto un accordo quadro relativo alle garanzie per i lavoratori che transitano in Mercitalia Rail srl. In particolare, abbiamo evidenziato che i lavoratori interessati transitano dalla Divisione Cargo di Trenitalia a Mercitalia Rail senza soluzione di continuità, mantenendo i trattamenti economici e normativi in essere quali ad esempio: la sede di lavoro, l'anzianità di servizio, gli aumenti periodici di anzianità, il mantenimento dell'iscrizione previdenziale al fondo speciale Fsi presso l'Inps, l'iscrizione al fondo pensione complementare Eurofer, i titoli di viaggio previsti dal contratto aziendale di gruppo Fsi, il Tfr maturato che è trasferito alla nuova società, l'accesso alle manifestazioni di interesse interne al Gruppo e così via.

Altro punto fondamentale è la conferma del contratto che la società Mercitalia Rail applicherà ai lavoratori che vi transitano dalla Divisione Cargo, vale a dire il ccnl della mobilità/area contrattuale attività ferroviarie e il contratto aziendale di gruppo Fsi vigenti.

Nell'accordo è, altresì, previsto che i lavoratori di Mercitalia Rail potranno essere destinatari delle forme di accesso alle prestazioni del fondo bilaterale di sostegno al reddito per il personale delle società del gruppo Fsi.

Per i lavoratori dipendenti da Mercitalia Rail, inoltre, è prevista un'adeguata clausola di salvaguardia, in quanto qualora si determinino esigenze di ristrutturazione industriale o riconfigurazioni degli assetti societari che influiscano sui livelli occupazionali della società, gli stessi saranno destinatari di azioni finalizzate alla ricollocazione professionale all'interno delle società del gruppo Fsi, così come già avvenuto in passato nei casi di cessioni di rami di aziende interni al gruppo.

Abbiamo convenuto altresì che, entro la fine del mese di febbraio del corrente anno, faremo una verifica complessiva rispetto all'avvio operativo di Mercitalia Rail per risolvere le eventuali problematiche che dovessero presentarsi.

Le modifiche normative

Approfondiamo adesso le novità introdotte a livello normativo nella sezione "servizi merci" del nuovo contratto e cominciamo con l'analizzare il "lavoro giornaliero diurno". A questo proposito c'è da dire che abbiamo fortemente spinto sull'utilizzazione dell'equipaggio con il doppio macchinista (Mec 2), anche per "forzare" su questo tipo di modulo, in considerazione del fatto che Mercitalia ha nel suo organico un numero significativo di macchinisti. Ciò permetterà, a nostro avviso, di utilizzare in fase di avvio questo modulo di equipaggio in maniera preponderante rispetto a quello misto, vista anche la minore disponibilità, al momento, da parte della nuova società di tecnici polifunzionali treno.

In questo senso abbiamo reso esigibile l'utilizzazione del Mec 2 nella fascia oraria 5.00 – 1.00 con la prestazione fino a 10 ore di lavoro e lo stesso discorso abbiamo fatto per quella fino a 11 ore di lavoro rendendo esigibile il Mec 2 nella fascia oraria 5.00 – 24.00.

Abbiamo, altresì, allungato l'utilizzazione del Mec 2 nelle 11 ore nella fascia oraria fino all'1.00 ma l'abbiamo legata alla contrattazione a livello di unità produttiva con le Rsu e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali.

Altra novità introdotta nel nuovo contratto, a fattor comune per tutte le sezioni specifiche, è stata quella di evidenziare le indennità per ogni tipo di flessibilità sia esigibile che contrattabile. A questo proposito è da evidenziare che, all'articolo 83 punto 4.3 del ccnl, abbiamo definito che "nei casi di cumulo delle flessibilità relative a un medesimo istituto (ad esempio: lavoro giornaliero diurno o notturno, riposo giornaliero fuori residenza, riposo giornaliero in residenza, assenza dalla residenza, numero notti eccetera) ai lavoratori verrà corrisposta una indennità complessiva pari a 16,00 euro, secondo quanto stabilito a livello di contrattazione aziendale. Ciò al fine di salvaguardare il risultato della contrattazione decentrata visto l'elevato numero di flessibilità possi-

bili con la nuova normativa di lavoro.

Passando all'equipaggio misto (Mec 3), rispetto al contratto precedente abbiamo posto come esigibile da parte aziendale l'allungamento del nastro lavorativo fino a 10 ore (prima era fino a 8 ore e 30 minuti) nella fascia oraria 5.00 – 24.00. Abbiamo legato, invece, alla contrattazione di unità produttiva la possibilità di allungare la fascia oraria fino all'1.00 mentre nel contratto precedente tale allungamento era possibile solo con servizi della durata massima di 8 ore. Nella figure allegate sono indicate le indennità relative ai vari tipi di flessibilità sia esigibili che contrattabili.

In merito al lavoro notturno, abbiamo fatto significativi passi avanti rigettando l'iniziale impostazione aziendale che voleva stravolgere completamente quanto previsto dal precedente contratto. Abbiamo, infatti, legato ogni modifica alla contrattazione a livello di unità produttiva a partire dalla possibilità di effettuare servizi con doppio macchinista che prevedano l'allungamento del nastro lavorativo dalle 8 alle 9 ore nella fascia 0.00 – 5.00. Abbiamo legato alla contrattazione di unità produttiva anche l'introduzione dell'equipaggio misto nella fascia notturna, argomento che è stato per lunghi tratti della trattativa uno dei punti salienti della strategia datoriale. A questo proposito abbiamo ribadito che il tecnico polifunzionale treno deve essere in possesso del "certificato complementare del tipo A4 rilasciato ai sensi del d.lgs. 247/2010 o, ove non in possesso dei requisiti previsti, del modulo AT di cui al decreto 4/2012 dell'Agenzia nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie ovvero del modulo D previgente".

Abbiamo stabilito che il nastro lavorativo dell'equipaggio misto in fascia notturna debba essere massimo di sette ore, elevabili a otto ore solo su contrattazione a livello di unità produttiva.

Altra novità è l'introduzione della terza notte "piena" tra due riposi settimanali, mentre nel precedente contratto tale terzo servizio notturno poteva interessare al massimo per un'ora la fascia oraria 0.00 – 5.00. Anche la possibilità della terza notte "piena" è legata alla contrattazione a livello di unità produttiva e abbiamo previsto che debba essere seguita da un riposo settimanale di minimo 60 ore e che la ripresa del servizio debba avvenire dopo le ore 6.00. Avendo anche stabilito che il successivo servizio sia diurno e non possa essere un riposo fuori residenza, è molto probabile che il riposo settimanale successivo a una sequenza di servizi che preveda la terza notte "piena" sia quasi sempre di almeno 72 ore.

Altro punto chiave della trattativa sul capitolo inerente la normativa di lavoro è stato quello relativo alla richiesta datoriale di avere in maniera indifferenziata riposi fuori residenza sia diurni che notturni senza alcuna limitazione. Alla fine l'intesa è stata raggiunta con l'esigibilità di un solo riposo fuori residenza diurno al mese, legando la possibilità di arrivare a un massimo di tre nel mese alla contrattazione a livello di unità produttiva.

Sempre allo scopo di favorire il recupero di produttività ed evitare il più possibile rientri in vettura, abbiamo anche normato l'ipotesi di un Rfr che da notturno diventi diurno per ritardo treni e, in questo caso, tale Rfr entra nel computo dei tre mensili diurni previsti dal contratto. A questo proposito, abbiamo anche delimitato e chiarito le varie possibili situazioni in modo da evitare l'insorgere dei "soliti" problemi in gestione. Innanzitutto il riposo deve avere

SM — **Lavoro Giornaliero Diurno**

Modulo/Fascia		Flessibilità esigibili		Flessibilità contrattabili	
Mec 2 Fascia 5.00 – 24.00	12.00H	Mec 2 Fascia 5.00 – 01.00	10.00H	Mec 2 Fascia 5.00 – 01.00	11.00H
		Se interessa la fascia oraria 0.00 - 0.30 Flex retribuita con 10.00 euro (c. 4.2 art 83 del CCNL) Se interessa la fascia oraria 0.31 – 01.00 Flex retribuita con 15.00 euro (c. 4.3 art 83 del CCNL)			
		Mec 2 Fascia 5.00 – 24.00	11.00H		
		Flex retribuita con 8.00 euro (c. 4.1 art 83 del CCNL)		Flex retribuita con 16.00 euro (c. 4.3 art 83 del CCNL)	
Mec 3 – Mec 4 Fascia 5.00 – 24.00	8.00H Con una pausa di almeno 30 min.	Mec 3 Fascia 5.00 – 24.00	10.00H Con una pausa di almeno 30 min.	Mec 3 Fascia 5.00 – 01.00	09.00H Con una pausa di almeno 60 min.
		Flex retribuita con 8.00 euro (c. 4.1 art 83 del CCNL)		Flex retribuita con 10.00 euro (c. 4.2 art 83 del CCNL)	
				Mec 4 Fascia 5.00 – 01.00	10.00H Con una pausa di almeno 30 min.
				Flex retribuita con 16.00 euro (c. 4.3 art 83 del CCNL)	

SM — **LAVORO NOTTURNO**

PER SERVIZIO NOTTURNO, ai fini della compilazione dei turni, si intende la prestazione che interessa la fascia 0.01 – 4.59.	
AI FINI ECONOMICI, è considerato servizio notturno quello interessante la fascia 22.00 – 6.00	
LIMITI NUMERICI	
3	Tra due riposi settimanali consecutivi purché il terzo servizio non sia consecutivo al precedente ed interessi per non più di 1 ora la fascia oraria 00.00 – 05.00 SOLO A SEGUITO DI CONTRATTAZIONE A LIVELLO DI UNITA' PRODUTTIVA (RSU congiuntamente alle OO.SS.) 3 NOTTE PIENA che sarà seguita da un riposo settimanale di 60 ore. La ripresa del servizio dovrà avvenire dopo le 06.00, l'intera giornata lavorativa dovrà essere diurna e non potrà essere un RFR Flex retribuita con 10.00 euro (c. 4.2 art 83 del CCNL)
12	Mese
	Anno In attuazione del modulo sesto 3° capoverso del punto 2.5 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, si conviene che il PDM e il PPI della DC, si applicano le norme sul lavoro notturno di cui al Capo IV del D.lgs.8 aprile 2003, n. 66 e s.m.i.

SM — **LAVORO NOTTURNO**

	Modulo/fascia		Flessibilità esigibili	Flessibilità contrattabili	
Lavoro Notturno	Mec 2 Fascia 0.00 – 05.00	8.00H		Mec 2 Fascia 0.00 – 05.00	9.00H
				Flex retribuita con 10.00 euro (c. 4.2 art 83 del CCNL)	
				Mec 3 – Mec 4 Fascia 0.00 – 05.00	7.00H
				Flex retribuita con 10.00 euro (c. 4.2 art 83 del CCNL)	
				Mec 3 Fascia 0.00 – 05.00	8.00H
				Flex retribuita con 16.00 euro (c. 4.3 art 83 del CCNL)	

inizio non oltre le 6.00 e deve essere garantito un riposo di almeno sette ore al netto dell'eventuale refezione. Il servizio di rientro programmato verrà effettuato solo se sono rispettate le due condizioni precedenti.

Nel caso il servizio di ritorno programmato non rispetti il limite delle sette ore di riposo minimo, il rientro potrà essere riprogrammato rispettando i seguenti punti: il termine del servizio potrà essere spostato al massimo di due ore e il servizio deve terminare entro le ore 24.00. Tale ulteriore periodo di lavoro concorrerà alla determinazione del termine del servizio e se, al termine della prestazione, per effetto del ritardo cumulato non fosse più garantita la ripresa del turno, il lavoratore potrà optare per la riduzione del riposo giornaliero ai fini della ripresa del turno. Ove non sia possibile l'effettuazione del servizio di ritorno originariamente programmato o la riprogrammazione di un nuovo servizio, l'azienda disporrà il rientro in residenza con il primo treno utile dopo la fruizione del riposo.

La durata del servizio di andata più il servizio di ritorno non deve superare le 16 ore. A questo proposito rispetto all'ultimo contratto, abbiamo introdotto la flessibilità esigibile secondo cui tale limite può esser elevato a 18 ore, come già avviene per la sezione specifica Sp1 "servizi passeggeri a mercato". Ma in questi casi il limite della prestazione diurna è di 10 ore, mentre per quella notturna si seguono i limiti massimi previsti per tali prestazioni senza flessibilità, vale a dire 8 ore per il Mec 2 e 7 ore per il Mec 3.

Anche sulla durata complessiva del riposo fuori residenza è stata apportata qualche novità, proprio per permettere alla nuova società di poter intercettare nuovi servizi, anche su lunghe distanze, per cui abbiamo reso esigibile la programmazione di Rfr fino a 28 ore e abbiamo legato alla contrattazione a livello di unità produttiva la possibilità, già prevista nel contratto precedente, di arrivare a 30 ore complessive di Rfr.

In merito a ciò, abbiamo precisato che il servizio non potrà impegnare più di due giornate di calendario consecutive e che per Rfr superiori alle 24 ore il servizio dovrà prevedere "esclusivamente" attività di condotta con accessorie e complementari a essa strettamente collegate. Ciò per evitare che il lavoratore venga impiegato in attività di altro tipo non legate alla prestazione turnificata e che non giustificherebbero un allungamento del Rfr oltre le 24 ore.

Anche in merito alla pausa per il pasto abbiamo fatto, dopo lunghe discussioni, la necessaria chiarezza. In particolare, abbiamo stabilito che a monte, vale a dire in sede di accordo sulla ripartizione dei servizi di condotta, è possibile concordare i servizi per i quali, per esigenze di produ-

SM — **RFR**

Limiti del lavoro del servizio di andata o di ritorno di un RFR sono:

Modulo condotta	fascia	limite
Mec 2	05.00 – 24.00	10.00 h
Mec 3 – Mec 4	05.00 – 24.00	08.00 h Con 30 minuti di pausa
Mec 2	00.00 – 05.00	08.00 h
Mec 3 - Mec 4	00.00 – 05.00	07.00 h - flex contrattabile

La durata del servizio di andata + il servizio di ritorno non deve superare le 16 ore con flessibilità esigibile tale limite potrà essere elevato a 18 ore ed in tale situazione i limiti lavorativi diurni saranno di 10.00, secondo il seguente schema, mentre i notturni seguiranno la normativa già descritta per tali servizi

Modulo condotta	fascia	limite
Mec 2	05.00 – 01.00	10 h
Mec 3	05.00 – 24.00	10 h con 30 minuti di pausa

Flex retribuita con 8.00 euro (c. 4.1 art 83 del CCNL)

SM — **Riposo fuori residenza diurno**

Con flessibilità esigibile
Massimo 1 RFR al mese diurno
Fascia 05.00 – 24.00
Flex retribuita con 10.00 euro (c. 4.2 art 83 del CCNL)

SOLO A SEGUITO DI CONTRATTAZIONE A LIVELLO DI UNITA' PRODUTTIVA (RSU congiuntamente alle OO.SS.)
Massimo 3 RFR diurni al mese
Flex retribuita con 16.00 euro (c. 4.3 art 83 del CCNL)

Qualora i servizi offerti per il RFR diurno siano entrambi notturni, il riposo giornaliero seguente il secondo servizio notturno avrà la durata minima di 22 ore e comunque la ripresa del servizio non potrà avvenire prima delle 06.00
Questa regola non si applica se il secondo servizio notturno è seguito da un riposo settimanale

SM — **RFR che diventa diurno per ritardo treni**

Qualora, in gestione per ritardo treno causato da situazioni imprevedibili, il RFR dovesse trasformarsi in diurno entrerebbe nel computo dei tre RFR mese diurni previsti da contratto.
Il nuovo RFR diurno deve rispettare le seguenti norme:

1. **Il riposo deve avere inizio non oltre le 06.00**
2. Sarà garantito un riposo di almeno 07.00 ore al netto dell'eventuale refezione
3. Verrà effettuato il servizio di rientro programmato solo se compatibile con le regole 1 e 2
   Flex retribuita con 8.00 euro (c. 4.1 art 83 del CCNL)
4. Nel caso il servizio di ritorno programmato non rispetti il limite delle 7 ore di riposo potrà essere riprogrammato rispettando i seguenti paletti:
   - il termine del servizio potrà essere spostato al massimo di 2 ore
   - Deve terminare entro le 24.00

   Tale ulteriore periodo di lavoro concorrerà alla determinazione del termine del servizio così come previsto dal punto 2.7.d.8 dell'art 27 del CCNL Mobilità/Area AF.
   Fermo restando la durata massima complessiva di 18 ore AF.
   Se al termine del servizio per effetto del ritardo accumulato non fosse più garantita la ripresa del turno il lavoratore potrà optare per la riduzione del riposo giornaliero ai fine della ripresa del turno.
   Flex retribuita con 30.00 euro (c. 4.3 art 83 del CCNL)
5. Ove non sia possibile l'effettuazione del servizio di ritorno originariamente programmato o la riprogrammazione di un nuovo servizio l'azienda disporrà il rientro in residenza con il primo treno utile dopo la fruizione del riposo.

SM — **DURATA INTERO RFR**

La durata massima del servizio Andata + RFR + Ritorno non potrà essere programmata per periodi **superiori a 24 ore**

Con flessibilità esigibile
La durata massima del servizio Andata + RFR + Ritorno non potrà essere programmata per periodi **superiori a 28 ore**
Flex retribuita con 15.00 euro (c. 4.2 art 83 del CCNL)

SOLO A SEGUITO DI CONTRATTAZIONE A LIVELLO DI UNITA' PRODUTTIVA
RSU congiuntamente alle OO.SS.)
La durata massima del servizio Andata + RFR + Ritorno non potrà essere programmata per periodi **superiori a 30 ore**
Flex retribuita con 18.00 euro (c. 4.3 art 83 del CCNL)

Per RFR superiori alle 24 ore

Il servizio non potrà impegnare più di due giornate di calendario consecutive e per RFR superiori alle 24 ore la durata di ritorno dovrà essere composta esclusivamente da attività di condotta con accessorie e complementari ad essa strettamente collegate

zione, non sia possibile collocare la pausa per il pasto. Ciò per ribadire la disponibilità del sindacato a venire incontro alle esigenze di maggiore produttività relative a particolari servizi, anche su lunghe distanze, in modo che i lavoratori sappiano in precedenza le condizioni operative e possano attrezzarsi per l'occorrenza. In tali casi al lavoratore verrà riconosciuto un ticket e un aumento forfettizzato della diaria di euro 7,70.

Nel caso in cui in gestione, per effetto del ritardo del treno, non sia possibile fruire del pasto, lo stesso potrà essere riprogrammato al termine del servizio purché intercetti le fasce 11.00 – 15.00 o 18.00 – 22.00. Ove tale riprogrammazione comporti il superamento del limite massimo giornaliero della durata della prestazione lavorativa come originariamente programmata, verrà retribuita come straordinario. Invece tale ricollocazione non incide sulle regole del termine del servizio (abbandono treno).

Se la ricollocazione non è possibile nei termini precedenti, il lavoratore può richiedere la ricollocazione della pausa all'interno della prestazione lavorativa. Ove non eserciti tale facoltà, al lavoratore va riconosciuto un ticket e un aumento della diaria forfettizzata di 7,70 euro.

Abbiamo stabilito altresì che, nel caso il servizio programmato interessi entrambi le fasce orarie 11.00 – 15.00 e 18.00 – 22.00, la pausa per la fruizione del pasto è obbligatoria e garantita in una delle due fasce orarie, mentre per la seconda potrà applicarsi quanto previsto negli altri casi.Sul riposo giornaliero in residenza l'unica novità da segnalare rispetto al contratto precedente è la possibilità di ridurlo da 16 a 14 ore a seguito di un servizio diurno ma solo in programmazione dei turni, mentre in gestione restano confermate le 16 di riposo giornaliero.

In merito al riposo settimanale è stato confermato che cade di norma al sesto giorno e che è programmabile tra il quarto e settimo giorno. Sono stati eliminati 12 riposi della durata di 60 ore previsti nel precedente contratto (sono confermati gli altri 12 comprendenti o il sabato o la domenica) e, conseguentemente, le ore di riposo settimanale annue aumentano da 3.276 a 3.394 (rispetto alle 3.538 previste dal contratto nazionale si sottraggono le 144 ore dovute ai 12 riposi settimanali di 60 ore rimasti, vale a dire di 12 ore in più rispetto alle 48 ore che sono il minimo previsto).

In definitiva rispetto alle principali modifiche apportate, abbiamo ribadito la necessità - che è sempre stata fondamentale, per quanto ci riguarda - di dover coinvolgere i lavoratori della Cargo nel progetto di rilancio della struttura, soprattutto attraverso accordi negoziabili con le Rsu e con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali. Per cui abbiamo legato alla contrattazione a livello di unità produttiva le principali modifiche introdotte, vale a dire l'equipaggio misto (Mec 3) di notte, la terza notte piena tra due riposi settimanali e i riposi fuori residenza diurni (di cui uno solo è esigibile mentre gli altri due sono da concordare).

Come abbiamo sempre affermato, la produttività la vogliamo dare, ma vogliamo verificarla nei fatti concreti a tutti i livelli attraverso il coinvolgimento delle Rsu e delle strutture sindacali!

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl Mobilità ferroviaria*

SM — CISL Rail

PAUSA PASTO

SOLO A SEGUITO DI CONTRATTAZIONE A LIVELLO DI UNITA' PRODUTTIVA
(RSU congiuntamente alle OO.SS)

Si potranno concordare servizi in cui per esigenze di produzione non sia possibile collocare, in programmazione, la pausa pasto.
In tali casi il personale verrà compensato con un Ticket e con un aumento forfettizzato della diaria di 7,70 euro

RICOLLOCAZIONE

Nel caso in cui in gestione, per effetto del ritardo del treno, non sia possibile fruire del pasto lo stesso potrà essere riprogrammato al termine del servizio purché intercetti le fasce 11.00 – 15.00 o 18.00 – 22.00. Ove tale riprogrammazione comporti il superamento del limite massimo giornaliero della durata della prestazione lavorativa come originariamente programmato verrà retribuito come straordinario. Invece tale ricollocazione non incide sulle regole del termine del servizio (abbandono treno)

Ove tale ricollocazione non sia possibile nei termini di cui al precedente punto il lavoratore può richiedere la ricollocazione della pausa all'interno della prestazione lavorativa.
Ove non eserciti tale facoltà al lavoratore va riconosciuto un Ticket e un aumento della diaria forfettizzato di 7,70 euro

Qualora il servizio programmato interessi entrambi le fasce orarie 11.00 – 15.00 e 18.00 – 22.00 la pausa per la fruizione del pasto è obbligatoria e garantita in una delle due fasce orarie, mentre per la seconda potrà applicarsi quanto previsto ai precedenti punti.

SM — CISL Rail

RIPOSO GIORNALIERO in residenza

A seguito di un servizio diurno	16 ore
Flessibilità esigibile (solo in programmazione) A seguito di un servizio diurno	14 ore
A seguito di un servizio notturno	18 ore
A seguito di ciascuno di due servizi notturni consecutivi, non intervallati da un riposo settimanale Nel caso che il secondo servizio notturno è seguito da un RFR	22 ore 18 ore
A seguito di un RFR diurno dove i servizi afferenti l'RFR siano entrambi notturni NB: la regola non si applica se l'RFR è seguito dal riposo settimanale	22 ore e ripresa del servizio dopo le 06.00

SM — CISL Rail

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale viene programmato tra il 4° ed il 7° giorno, di norma al 6° giorno.

Ore annue	Riposi comprendenti o il sabato o la domenica
3394	12 di 60 ore

I riposi di cui sopra non potranno essere compresi in periodi di ferie continuative superiori a 7 giorni continuativi di calendario.

Il riposo settimanale non potrà essere inferiore a **48 ore** consecutive a decorrere dal termine dell'ultima prestazione lavorativa, **comprendente un'intera giornata solare ed il riposo giornaliero.**

Agli agenti che si trovano in posizione di **disponibilità** spettano almeno **58 ore** di riposo settimanali.

Massimo Luca Malvisi

Manutenzione rotabili: serve aprire un vero confronto

L'emanazione di specifiche direttive europee in campo ferroviario ha trasformato l'intero sistema che ne presidia il complesso meccanismo di funzionamento. Le trasformazioni hanno riguardato tutti gli attori del sistema, come ad esempio i costruttori di materiale rotabile, che da semplici assemblatori su progetti definiti dalle attuali imprese ferroviarie (IF) sono diventati detentori del know-how, ritagliandosi in tal modo il ruolo di principale riferimento per quanto riguarda il materiale rotabile. Conseguentemente hanno allargato il proprio raggio di azione e si sono proposti anche nel campo della manutenzione dei rotabili ferroviari.

Oltre a ciò siamo passati da due soggetti, costruttore e IF, che in quanto proprietario effettuava anche la manutenzione, a una pluralità di soggetti, quali ad esempio i noleggiatori di materiale rotabile, determinando nei fatti una ricomposizione del sistema sulla base di ruoli identificativi, alcuni dei quali possono ricondursi a un solo soggetto.

Nonostante in Europa vi siano esperienze diverse, queste trasformazioni hanno messo in discussione il modello standard che vedeva le IF come soggetti che, in quanto proprietari del materiale rotabile, ne svolgevano in proprio anche la manutenzione. Manutenzione eseguita non solamente rispettando le prescrizioni dei costruttori, ma anche con un ruolo importante derivante dai cosiddetti ritorni d'esperienza, che rimanevano patrimonio esclusivo delle specifiche strutture dedicate all'interno delle IF stesse. Sostanzialmente si configurava un bilanciamento di forze tra i vari soggetti, salvaguardando e accrescendo le competenze e le conoscenze del personale ivi impiegato.

Il crescente ruolo delle ditte costruttrici con la proposizione insistente di formule full service, quindi compresa la manutenzione, che accompagnano il massiccio piano di rinnovo del materiale rotabile, costituisce nei fatti un forte rischio di marginalizzazione dell'importanza del ruolo del personale, che per conto della IF svolge attività di manutenzione. Sostanzialmente il sistema corre il forte rischio di un forte sbilanciamento di cui si fatica a comprenderne i reali vantaggi.

Ciò vale a maggior ragione per chi storicamente vanta, nel campo in oggetto, tradizioni professionali di spessore, come Trenitalia. Questo connubio di elementi facilita il ricorso ad appalti esterni manutentivi, con ovvie ricadute negative sul personale di Trenitalia. Sostanzialmente il quadro che si sta delineando è il seguente: si ammodernano gli impianti manutentivi, di proprietà di Trenitalia, ma al loro interno vi lavora in maniera sempre maggiore il personale delle ditte appaltatrici, pur con tutti i distinguo.

Un esempio di quanto sta avvenendo riguarda il sito manutentivo di Napoli Gianturco, cosiddetto principale, e quello cosiddetto satellite posto a Milano Martesana. In questi due siti si realizza la manutenzione corrente di primo livello, programmata e correttiva degli Etr 500 e 1000. Manutenzione che, per quanto riguarda la flotta degli Etr 1000, è realizzata full service da Hitachi Rail e da Bombardier, con il personale di Trenitalia che svolge un controllo di qualità sul lavoro svolto dal personale delle ditte costruttrici. Questo in ragione del fatto che tale materiale rotabile è ancora in garanzia. Nel caso dell'Etr 500, l'attività del personale di Trenitalia riguarda il coordinamento del processo manutentivo. In sostanza su 450 lavoratori operanti nell'impianto, un terzo sono di Trenitalia mentre i restanti due terzi fanno riferimento alle ditte appaltatrici. Oltre a ciò, registriamo con preoccupazione notizie da cui traspare l'ulteriore implementazione dei contratti manutentivi in essere. Altro elemento riguarda la notizia della costruzione di un capannone dedicato alla manutenzione degli Etr 1000

> **Il crescente ruolo delle ditte costruttrici nella manutenzione rischia di marginalizzare il personale che la svolge per conto dell'impresa ferroviaria**

che dovrebbe essere pronto nel corso del 2018.

Tutto ciò è da ricondurre a una strategia societaria che dovrebbe andare nella direzione di un netto miglioramento degli interventi manutentivi e di conseguenza si punta a una riduzione delle avarie, di cui però non si percepiscono gli effetti. Compaiono invece i disagi che i clienti subiscono al verificarsi di avarie, più o meno impattanti, come quella riferito al 9536 di venerdì 16 dicembre 2016 e che tanta eco ha suscitato anche oltre l'ambito ferroviario, dato che ha determinato il fermo del treno in linea e che, a seguito delle procedure previste, tra cui anche il trasbordo dei passeggeri, ha causato immaginabili disagi tenendo conto anche delle condizioni metereologiche.

Se gli indici di performance di un prodotto oramai collaudatissimo come gli Etr 500 sono in peggioramento, che senso ha aumentare la percentuale di attività manutentiva esternalizzata, quando vi sono maestranze di Trenitalia che quel materiale rotabile l'hanno visto costruire seguendo le varie fasi? Fasi che vanno dal primo esemplare al completamento dell'intera flotta, con tutta l'esperienza acquista del caso e che si vede sempre più relegata ad un ruolo di controllo e non operativo. A fronte di ciò ha senso continuare ad andare in questa direzione?

Questo è solamente un elemento che abbiamo evidenziato e che unitamente alle altre organizzazioni sindacali abbiamo riportato in una urgente richiesta d'incontro all'Amministratore Delegato di Trenitalia. Serve fare chiarezza, dando evidenza con dati sull'andamento dei volumi delle attività appaltate, delle avarie e delle azioni messe in campo con i conseguenti risultati, nonché la consistenza del personale tutto, addetto alla Manutenzione Rotabili di Trenitalia. Chiediamo chiarezza, inoltre, per quanto riguarda il piano industriale, l'annunciato progetto di quotazione del segmento delle Frecce e degli Intercity a mercato, perché proietta ombre per quanto attiene al servizio universale. A tal proposito è stato richiesto un incontro anche al Ministero dei Trasporti, in quanto soggetto titolato per la stipula del contratto di servizio con Trenitalia.

Domandiamo chiarezza, infine, anche per quanto riguarda il trasporto regionale, un puzzle variegato da ricomporre. Se nel segmento dell'alta velocità la concorrenza è sempre più agguerrita e preparata, erodendo quote di mercato, Trenitalia non può permettersi assolutamente decadimenti di performance, sapendo come è sensibile la clientela interessata sia al prezzo che alla durata del viaggio, ma anche alla sua regolarità e comfort, oltre che ovviamente a particolari politiche di marketing.

Il personale è un patrimonio di cui ogni società deve saper incrementarne il valore

Comfort e regolarità sono due elementi importanti propri di tutti i segmenti di trasporto ferroviario, il cui raggiungimento passa da una precisa attività manutentiva, la quale è conseguita tramite tutta una serie di elementi ma il cui perno più importante riguarda il cosiddetto capitale umano. La sua formazione e crescita professionale nonché il coinvolgimento passano da specifiche politiche societarie facenti capo alla voce investimenti, una sorta di patrimonio di cui ogni società deve saper incrementarne il valore.

Certamente non sfugge il fatto che tante tematiche sono derivanti da scelte strategiche che poi vanno a comporre il piano industriale di ogni società, scelte che spesso sono annunciate prima agli organi di stampa, rendendo difficoltosa una profonda valutazione da parte delle organizzazioni sindacali prima della loro attuazione.

In ragione di ciò e in particolare come Fit-Cisl abbiamo insistito molto affinché nella bozza di intesa di rinnovo contrattuale fosse inserita la previsione e la costituzione di uno specifico osservatorio in tema di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori per il tramite dei loro rappresentanti. Quindi quale occasione migliore per inaugurare detto strumento, che ricordiamo è stato fortemente voluto dalla Fit-Cisl. A valle dell'esito referendario sulla bozza di intesa contrattuale, che auspichiamo sarà approvata a larghissima maggioranza, si dovranno aprire i tavoli di confronto con le varie società del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, partendo dalla tematica della manutenzione rotabili dell'intera Trenitalia.

In quella occasione, una volta fatta la dovuta chiarezza sulle questioni sopra riportate e ripristinate corrette relazioni industriali, sarà doveroso affrontare e risolvere alcune tematiche, come l'organizzazione del lavoro e delle sue varie implicazioni, partendo da funzionalità, impatto ed evoluzione della telediagnostica - anzi sarebbe più preciso parlare di "predictive maintenance" di cui apprezziamo l'intento innovativo, ma che non può, con il diminuire dei guasti, ridursi a una mera riduzione di personale. Se, come crediamo, questo vuol dire una evoluzione e quindi una ulteriore professionalizzazione del ruolo del personale di manutenzione rotabili di Trenitalia con una rivisitazione degli attuali modelli manutentivi, che riducano i costi e migliorino le performance, contribuendo però a reinternalizzare attività manutentiva pregiata, la Fit-Cisl è disponibile a confrontarsi e contribuire attivamente con il formulare proposte adeguate.

Bisogna riportare al centro del dibattito il lavoro e i lavoratori, con un loro maggiore coinvolgimento partecipativo in una ottica di sviluppo. In caso contrario contrasteremo ogni eventuale azione tesa a ridurre o ridimensionare il perimetro di attività svolta dal personale di Trenitalia.

Michele Castellano

Ottimo piano industriale per Rfi. Ma occorrono più assunzioni

Dopo la presentazione del piano industriale del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane su richiesta sindacale sono stati programmati incontri con le diverse società per approfondire come il piano stesso si sviluppa nelle varie specificità e in particolare per verificare quali ricadute si determinano sul lavoro.

Nell'incontro con la società Rete ferroviaria italiana l'Amministratore delegato, prima di procedere alla presentazione del piano, ha colto l'opportunità per evidenziare sinteticamente aspetti significativi realizzati nel corso dell'ultimo decennio che hanno visto migliorare decisamente il conto economico della società. Partendo da una situazione disastrosa del 2006 con tutti gli indici economici negativi, Rfi, a seguito della fase di risanamento e di crescita della produzione, ha generato un margine netto complessivo a favore del gruppo Fsi di circa 320 milioni di euro, risultato fortemente condizionato negli ultimi due anni dagli effetti determinati dagli interventi dell'Autorità di Regolazione dei Trasporti (Art), che hanno rimodulato sensibilmente i pedaggi sull'Alta Velocita e di conseguenza ridotto i ricavi.

È rilevante la razionalizzazione dei rapporti con lo Stato, essendo definito da quattro anni un nuovo modello di concezione della manutenzione, che viene remunerato non più attraverso contributi ma con corrispettivi. È stato stipulato con il Ministero delle infrastrutture e dei Trasporti un nuovo contratto di servizio per il prossimo quinquennio del valore annuale di 1.640 milioni di euro, di cui 750 per la manutenzione straordinaria e 890 per quella ordinaria. Sempre per la parte ricavi, nel piano sono previsti introiti da pedaggio per l'utilizzo dell'infrastruttura ferroviaria, calcolati in base ai volumi di produzione indicati dalle imprese ferroviarie secondo i nuovi criteri stabiliti dall'Art con la delibera 96/2015, per un importo di 1.170 milioni di euro annui fino al 2021 a cui si andranno ad aggiungere corrispettivi per servizi complementari e ausiliari richiesti dalle aziende. Pertanto complessivamente i ricavi sono previsti in crescita con un incremento medio del 3% mentre i costi sono stimati aumentare del 2%.

Per la parte investimenti nell'arco di piano è previsto l'utilizzo di 56 miliardi di euro di cui 31 già disponibili e 25 dovranno essere finanziati per portare a termine i progetti delle opere programmate. Investimenti che saranno impegnati per interventi in sicurezza, affidabilità dell'infrastruttura, efficientamento organizzativo, potenziamento delle linee convenzionali e conclusione delle grandi opere (completamento dell'Alta Velocità tra Milano e Venezia, della galleria del Brennero, del Terzo Valico e della Torino Lione). In merito alla sicurezza è da sottolineare l'impegno già sostenuto dall'azienda negli anni passati che ha realizzato l'attrezzaggio di tutta la rete ferroviaria con il sistema di controllo della marcia treno (Scmt) e con il sistema di supporto alla condotta (Ssc), che ha consentito il riconoscimento certificato dall'Agenzia ferroviaria europea (Era) di rete più sicura per minori collisioni tra treni, essendosi tali incidenti totalmente azzerati. Per le criticità ancora presenti in particolare sui passaggi a livello, oltre a procedere nel piano di soppressione degli stessi, continuerà l'implementazione di tecnologia dedicata al rilevamento di ostacoli per evitare incidenti di treni con veicoli indebitamente presenti sull'attraversamento quando le barriere sono chiuse.

I prossimi investimenti in tecnologia saranno utilizzati per rendere la rete conforme agli standard tecnici europei che consentono l'interoperabilità tra i diversi paesi, tra cui l'implementazione del sistema di circolazione in sicurezza Ertms (European Rail Traffic Management System) su ben 4.400 di linea, mentre oggi è presente solo sulle line ad Alta Velocita/Capacità. Sempre in campo tecnologico sono previsti interventi per aumentare la capacità di traffico dei grandi nodi ferroviari con l'istallazione del sistema Ertms High Density che, a parità di infrastruttura, consentendo il distanziamento tra treni in sezioni minori da quelli attualmente possibili, rende più fluida la circolazione con notevoli benefici sulla regolarità e la puntualità del trasporto soprattutto dei pendolari.

Gli investimenti sull'infrastruttura hanno come obiettivo lo sviluppo e il potenziamento della rete che vedrà al 2026 il collegamento delle maggiori città con l'Alta Velocità, la quale passerà dagli attuali 650 km di linea a 4.400. Interventi sono dedicati alle linee convenzionali che, sempre nell'arco di piano, saranno potenziate per ulteriori 2.600 km per essere percorse a una velocità di 200 km/h. Sono previsti, inoltre, investimenti sulle linee parte integrante dei 4 corridoi europei che interessano l'Italia per adeguare le stazioni a contenere treni della lunghezza di 750 m, consentire il transito a convogli con sagoma limite PC 80 ed essere classificate in categoria D4 per quanto riguarda il peso

assiale: tutti parametri necessari per una rete che vuole essere internazionale e integrata a quella Europea.

Lo sviluppo dell'intermodalità prevista nel piano industriale di gruppo si concretizza attraverso la costruzione del collegamento alla rete di 8 aeroporti su 11 e di 10 porti su 13 compresi nel piano strategico infrastrutture del Ministero dei Trasporti. Per 620 stazioni, scelte tra quelle maggiormente frequentate, sono previsti interventi finalizzati a farle diventare punto di integrazione tra le diverse modalità, rendendole più accessibili e con un offerta generale di servizi molto ampia per quanti mettono il treno al centro dei propri spostamenti. In quest'ottica in cui la stazione diventa il fulcro della mobilità integrata, ci è stato anticipato che si sta prevedendo la presenza di personale di Rfi per fornire assistenza ai clienti in quegli impianti che risultassero impresenziati per la parte circolazione.

È prevista, anche per la realizzazione di un servizio di trasporto ferroviario più capillare, l'integrazione delle linee delle ferrovie concesse interconnesse nella rete nazionale di Rfi con la possibilità, previo accordo con le regioni, che gli investimenti per tali linee entrino a far parte del contratto di programma tra Rfi e Mit.

Per quanto riguarda la parte inerente il lavoro, l'AD ha riferito che nei 10 anni di valenza del piano sono previste 4.000 assunzioni di nuovo personale, al netto delle 900 effettuate nel corso delle 2016. Ciò in considerazione anche dell'evoluzione che avrà il sistema della manutenzione che, con il supporto tecnologico di una migliorata diagnostica, tenderà ad essere di tipo predittivo determinando la possibilità di pianificare meglio l'utilizzazione del personale e la sua distribuzione sul territorio. Di importante rilevanza è anche la costituzione di una nuova struttura di "Ricerca e Sviluppo", a cui è affidato il compito strategico di progettazione di software e di apparati tecnologici, in modo da diventare proprietari di quella conoscenza fondamentale per migliorare l'efficacia degli interventi ed evitare, come accade oggi, una eccessiva e penalizzante dipendenza dalle aziende costruttrici. Nelle prospettive quindi c'è non solo l'internalizzazione di attività materiali, come più volte annunciato, ma anche di intelligenza.

Rispetto a un piano di tale portata non si può esprimere che un giudizio positivo per gli obiettivi che si pone e le notevoli risorse messe in campo. L'aspetto che delude le nostre aspettative è la parte che riguarda il personale, in quanto riteniamo insufficienti le nuove risorse previste in ingresso rispetto all'impegno che il piano richiede e considerando la situazione di carenza presente nel settore, oltre che l'elevata età media degli attuali operatori. Da quanto viene riferito dai rappresentanti di tutto il territorio nazionale, siamo di fronte a una una vera e propria emergenza sia nel settore della manutenzione che della circolazione. Nella manutenzione ormai si fa fronte alle lavorazioni ricorrendo ad azioni gestionali, rompendo tutti gli schemi previsti dal mancato rispetto della composizione minima delle squadre, e all'utilizzazione costante di personale in trasferta tra nuclei e unità manutentive diverse, attuando turni di reperibilità banalizzati e per giurisdizioni più ampie di quelle stabilite. E la grave carenza è sostanzialmente il motivo per cui, a distanza di 18 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo di riorganizzazione della manutenzione, risulta ancora incompleta la copertura delle posizioni di responsabile delle unità manutentive e dei specialisti cantieri. Rimangono, inoltre, da regolarizzare in numero rilevante le posizioni da capo tecnico mentre per quelle da tecnico sono sporadiche le procedure attivate per l'immissione di tali figure professionali.

Non sta meglio il settore della circolazione, interessato dalle problematiche della gestione delle ricadute conseguenti all'impresenziamento degli impianti per attivazione di tecnologia e da una diffusa mancanza di personale maggiormente presente nelle sale dei posti centrali di regolazione della circolazione e nei reparti movimento.

Serve pertanto fare rapidamente chiarezza con la società per verificare le reali intenzioni in merito all'attuazione di un adeguato programma di assunzioni necessarie per colmare l'organico carente e per realizzare quel necessario ricambio generazionale vista l'elevata media di età dei lavoratori in servizio. Questo per noi rappresenta la priorità, per cui ci aspettiamo dalla società risposte convincenti già dai prossimi incontri in programma.

Maurizio Diamante*

Autotrasporto merci-Logistica

Il camion come strumento di attentato terroristico: quale prevenzione è possibile?

Gli attacchi in Francia, Germania e Israele pongono un nuovo problema di sicurezza

Gli spari che si confondono con i fuochi di artificio, le urla coperte dalle musiche dello spettacolo. È stato un 14 luglio 2016 di sangue per Nizza e per la Francia, costato almeno 84 morti e un centinaio di feriti, 18 dei quali in condizioni gravissime.

Il pubblico stava assistendo a uno spettacolo pirotecnico sulla promenade des Anglais, il viale sul lungomare di Nizza: alle 22:30 un camion si è lanciato sulla folla riunitasi appunto per la festa nazionale del 14 luglio. I testimoni raccontano di colpi di arma da fuoco sparati dalla polizia per fermare il mezzo pesante nella sua corsa folle, a zig zag e lunga ben due chilometri, per fare più vittime possibile.

In Germania cinque mesi dopo, il 19 dicembre 2016, un grosso camion di marca Scania con targa polacca si è schiantato contro un mercatino di Natale nel quartiere di Charlottemburg nella capitale tedesca. Si tratta di una vera e propria strage nel tradizionale ritrovo di Natale dei berlinesi. Il mezzo pesante, simile a quello utilizzato per l'attentato del 14 luglio a Nizza, è stato lanciato deliberatamente contro la gente.

Passano pochi giorni e stavolta è Gerusalemme a svegliarsi sotto attacco con ancora una volta un camion guidato da un palestinese, piombato su un gruppo di giovani soldati. L'attentato, con una modalità simile a quella di Nizza e Berlino, ha appunto colpito una delle zone principali della città, in un viale particolarmente affollato.

I punti, che formano una sorta di minimo comune denominatore tra questi drammatici fatti raccontati, risiedono senza dubbio nella rivendicazione terroristica e nella modalità con la quale gli attentati hanno avuto luogo. Già, perché purtroppo sembra che ormai il tir sia diventato un'arma di distruzione di massa ampiamente utilizzata.

Sulle pagine de La Voce dei Trasporti abbiamo spesso trattato il tema della sicurezza, ponendo la questione del pericolo che questi "bestioni" rappresentano sulle nostre strade, sempre però da un'ottica lavorativa. Ora, purtroppo, la realtà ci porta a fare i conti con una chiave di lettura diversa.

Viviamo oramai nella quarta rivoluzione industriale in cui la tecnologia prende il sopravvento su tutto e tutti in modo sempre più prepotente e invasivo: sull'uomo, sui servizi, sulle cose e sul modo in cui verranno trasportate. Siamo in grado di seguire passo dopo passo il tragitto del nostro acquisto ordinato con Amazon, siamo già in grado di seguire minuto per minuto la traversata del container partito dal magazzino di Segrate che arriverà fra quindici giorni a Singapore.

Si progettano prototipi di autovetture e camion che nel prossimo futuro saranno in grado di viaggiare senza il conducente.

Già oggi i cronotachigrafi cosiddetti "intelligenti" registrano tutto quanto c'è da sapere della vita dei camion sui quali sono installati: spostamenti, consumi, velocità. Questi strumenti possono dialogare con l'autista consigliando la strada più veloce e meno trafficata da percorrere, oppure segnalando le anomalie meccaniche riscontrate durante i viaggi. Persino il Gps del povero autista polacco dalle quattro del pomeriggio ha tracciato le strane manovre del camion che di lì a poco si sarebbe schiantato contro l'affollato mercatino natalizio: era il terrorista che prendeva confidenza con il mezzo pesante.

È ormai evidente che la tecnologia dovrà svilupparsi anche in un nuovo senso, non soltanto salvaguardando la merce trasportata, ma anche implementando la sicurezza e divenendo in grado di bloccare il mezzo al realizzarsi di determinate condizioni di pericolo. I grandi costruttori dovranno trovare la chiave di volta per evitare che pazzi squilibrati possano impadronirsi dei mezzi per scagliarsi deliberatamente contro i malcapitati di turno.

Ritengo che anche in un'ottica sindacale dovremmo fare pressione, magari insieme all'Etf - la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti di cui la Fit-Cisl fa parte - e alla Commissione Europea, affinché questa problematica venga manifestata ai grandi costruttori. Migliorare ulteriormente in sicurezza aiuterebbe di certo i già bistrattati lavoratori appartenenti a questo fondamentale comparto dell'economia europea.

*Coordinatore nazionale Fit-Cisl Autotrasporto merci e Logistica

Eliseo Grasso*

Mobilità tpl

Da Megabus a Flixbus, il trasporto su gomma sta davvero cambiando?

Dietro ai prezzi stracciati ecco come sono trattati i lavoratori e quali sono i rapporti con il sindacato

Con i bus low cost il trasporto su gomma sta davvero cambiando? La risposta è sì, ma le regole e relazioni con i lavoratori quali sono? Purtroppo questa rischia di essere la nota dolente di tali nuove forme di business.

In Italia il primo grande approccio viene dall'approdo di Megabus, società scozzese tramite la quale il gruppo Stagecoach ha svolto nel territorio Italiano da marzo 2015 il trasporto inter-regionale tramite pullman attraverso tre sedi operative ubicate rispettivamente a Bergamo, Firenze e Napoli. Stagecoach occupava 115 lavoratori in prevalenza autisti e un numero esiguo di impiegati sufficiente a gestire le questioni amministrative.

Megabus, fino all'inizio dell'estate del 2016, aveva tutte le caratteristiche di un'azienda in espansione, forte anche di una clientela in continua crescita grazie alle promozioni tariffarie invitanti e a mezzi nuovi e tecnologici in grado di offrire grande comfort alle persone trasportate. Inoltre, bandi di assunzioni per autisti in corso d'opera e la prospettiva di poter arrivare alla definizione di un contratto aziendale di riferimento per tutto il territorio nazionale.

Nel mese di luglio 2016, quando avevamo iniziato a prendere le misure per un confronto sul protocollo delle relazioni industriali con questo gruppo, abbiamo ricevuto l'avvio di una procedura di licenziamento collettivo ai sensi dell'art. 24, comma 2, della legge 223 del 23 luglio del 1991, improvvisamente e senza un avviso preventivo o un indizio che lasciasse presagire questa condizione.

Nelle motivazioni di tale procedura si è appreso che la società controllante del gruppo Stagecoach, con sede in Scozia, aveva ceduto il marchio Megabus Europa alla società Flixmobility Gmbh che si concretizza in Italia attraverso il marchio Flixbus. Da notare che l'operazione riguardava esclusivamente la cessione del marchio, con il relativo passaggio della banca dati dei clienti da una società all'altra, una condizione fondamentale per il modo di operare di queste start-up: non vi è stata quindi nessuna vendita o cessione di attività tra le due società. Una fatto non causale, che sin da subito, come Segreteria nazionale abbiamo denunciato con forza, nonostante la difficoltà di individuare il giusto interlocutore.

Infatti, la conseguenza di questa modalità è stata che, a seguito dell'acquisizione del

marchio, Flixbus ha comunicato a Megabus di non avvalersi più della sua collaborazione nelle tratte gestite a decorrere dal 16 agosto 2016; di conseguenza la stessa Megabus ha provveduto a riconsegnare le autorizzazioni al Ministero dei Trasporti delle tratte gestite, andando quindi verso la chiusura dell'attività.

Fin qui i passaggi commerciali. E i lavoratori? Procedura di mobilità appunto: licenziamento!

Flixbus in numeri

2013 l'anno di nascita di Flixbus

90% il gradimento dei clienti

20 i paesi europei in cui è presente

250 le aziende "partner" in Europa

Di cui **50** in Italia

600 i lavoratori coinvolti in Italia

Che garantiscono collegamenti con **110** città

Da qui si è avviato l'esame congiunto, seguito direttamente dalle Segreterie nazionali di Fit-Cisl, Filt-Cgil, UilTrasporti, Faisa-Cisal, Ugl Trasporti insieme alle Segreterie regionali dei territori coinvolti, che ha avuto un esito non scontato e che solo grazie alla trattativa svolta, a onor di cronaca anche dall'atteggiamento propositivo di Megabus, ha visto la conclusione della procedura con un accordo sindacale che prevede un indennizzo economico per i lavoratori che nel frattempo non avevano trovato altra collocazione - alla data dell'accordo 80 persone.

La trattativa è stata anche occasione per avere un primo e a oggi unico contatto, in separata sede, con la dirigenza di Flixbus, che ha sì avuto un atteggiamento di sensibilità nei confronti dei lavoratori coinvolti, attraverso la disponibilità a veicolare i curriculum degli stessi alle aziende con le quali collabora, ma che ha subito specificato, non troppo per la verità, le modalità in cui opera nel nostro Paese.

Flixbus è una start up nata a Monaco di Baviera, in Germania, nel 2013, con l'obbiettivo di rivoluzionare il trasporto su gomma inter-regionale e internazionale: il gradimento dei suoi clienti si attesta intorno al 90%, opera in 20 paesi europei, a cui fanno capo 5mila autisti e la manutenzione della flotta. In Italia i viaggi si sviluppano con collegamenti con 110 città. In Italia Flixbus non conta nelle sue fila neanche un dipendente: è possibile? Sì. E sta colorando sempre più le nostre autostrade con i suoi colori verde-arancione attraverso pullman di cui pare non abbia la proprietà diretta: è possibile? Sì.

Ma allora, quali sono le condizioni economiche e quali i rapporti di lavoro che mantengono in piedi l'azienda? Una collaborazione con 250 partner (così amano definirli), di cui 50 in Italia, che non sono altro che aziende di trasporto medio/piccole con le quali vi è un rapporto di cui non è dato sapere, come detto, nemmeno la titolarità sul parco rotabile dei mezzi. In Italia i lavoratori, circa 600, risultano a tutti gli effetti dipendenti delle varie aziende, con i trattamenti economici e normativi riferiti al contratto nazionale degli autoferrotranvieri/internavigatori.

Fin qui una breve e sommaria descrizione delle modalità di operare di Flixbus, a noi descritta dal suo Amministratore delegato in Italia, ma come detto senza scendere troppo nei particolari.

Resta evidente da parte nostra la volontà di avere un protocollo delle relazioni industriali con Flixbus, ma senza nascondere le difficoltà nell'atteggiamento palese da parte della società di non entrare in prima persona nelle relazioni con il personale, che resta in capo alle singole aziende, e senza celare l'impossibilità da parte nostra di avere una normativa riconducibile ad una logica di gruppo.

È inoltre corretto segnalare, che l'avvento di Flixbus nel nostro paese sta creando situazioni conflittuali anche all'interno dell'associazione datoriale a cui fa riferimento, cioè Anav, e sta aumentando ancor di più il livello di concorrenza già alto in questo settore: si pensi che la stessa società è stata definita "un incubo" alla presentazione del piano industriale di Ferrovie dello Stato per bocca del suo Amministratore delegato.

Evidentemente sta introducendo modalità imprenditoriali di assoluta novità, almeno nel trasporto pubblico locale: del resto non risulta essere l'unico player straniero che cerca di sfondare nel trasporto su gomma nel nostro Paese per i collegamenti nazionali e internazionali. Si registra infatti la presenza di Ouibus, filiale di Sncf, ferrovie francesi, che collega Milano, Genova e Torino con un centinaio di città transalpine, mentre su Bolzano, Udine e Venezia è presente l'austriaca Hello Bus per i collegamenti con l'Est Europa.

La Fit intende, come detto, avere quel protocollo di relazioni industriali finalizzato a capire meglio il sistema dell'organizzazione del lavoro, con particolare ricerca di un unico interlocutore: risulta infatti impensabile, per noi, che le relazioni che riguardano comunque una società di dimensioni internazionali, con una espansione continua, si debbano tenere con molteplici aziende diverse.

Proprio in questa fase, dovrà emergere da parte nostra la capacità di sinergia con tutti i nostri territori per uno scambio di informazioni sulle diverse aziende che operano con Flixbus, finalizzata a trovare una linea comune che possa far arrivare un messaggio forte e chiaro: siamo pronti a confrontarci con tutti modelli organizzativi, anche innovativi.

Non è certo il sindacato a indicare alle società le modalità di business, ma le operazioni vanno fatte nel rispetto dei diritti dei lavoratori e delle normative del settore: è certo che su questo prestiamo e presteremo la massima attenzione.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl Mobilità tpl*

Giovanni Olivieri*

Trasporto marittimo

"La sicurezza prima di tutto" non sia solo un motto

I morti sul lavoro degli ultimi giorni ci dicono che il rispetto delle regole è in calo

La prima cosa che si legge salendo su una nave è la scritta "Safety First". Per anni questa scritta mi ha accompagnato quando tornavo a poppavia verso il cassero, dove troneggiava scritta con caratteri rossi qualche volta accompagnata da una più piccola: vietato fumare.

Purtroppo i fatti accaduti nelle ultime settimana fanno pensare che, nonostante la sicurezza abbia fatto passi da gigante a livello normativo, sulle navi si assiste a una sorta di disamoramento in questo senso.

In tal senso ha dell'inverosimile l'episodio che ha coinvolto il 29 novembre scorso, mentre era attraccata al porto di Messina, la Sansovino, nave della società Caronte & Tourist: tre marittimi sono morti e uno è finito in ospedale per aver inalato esalazioni tossiche mentre svolgevano operazioni di saldatura all'interno di una cisterna della nave stessa, evidentemente senza indossare adeguate protezioni. Nonostante le norme nazionali e internazionali siano esaustive in materia di accesso agli spazi chiusi, oggi si pensa di poterle ignorare o applicare parzialmente.

La Imo (International Maritime Organization), agenzia delle nazioni unite per la sicurezza marittima, da anni ha normato la materia dell'entrata in questi locali con la "Imo Revised Recommendations for entering enclosed spaces aboard ships" Resolution A.1050(27) e la stessa Agenzia ha emanato l'ormai famoso Ism Code per gestire tutte le problematiche relative alla sicurezza sulle navi, incluso la Marpol, convenzione Imo sulle norme anti-inquinamento.

Purtroppo noi italiani abbiamo ancora qualche problema a capire che, se chi è già sceso in una cisterna non risponde, prima di scendere per cercare di salvarlo è meglio munirsi di un autorespiratore.

Il secondo incidente, se vogliamo ancora più assurdo, riguarda un nostromo, quindi sottufficiale caposervizio, che viene ucciso da un cavo il 27 dicembre a Genova mentre riprende l'ormeggio della nave. Ormai con l'abolizione delle tabelle di armamento e l'adozione delle tabelle minime di sicurezza il personale è appena sufficiente per fare le manovre, spesso in posti di manovra angusti e ridotti all'osso, e anche con cavi a verricello il pericolo è sempre dietro l'angolo. Questo episodio ne è la riprova.

Lasciamo che le inchieste della magistratura vadano avanti e facciano luce su quanto accaduto a Messina e Genova: attendiamo fiduciosi i loro risultati.

In uno scenario che vede dei lavoratori perdere la vita c'è sempre qualcuno che ha dichiarato alla stampa che è tutta questione di formazione: la si tira in ballo quando lo shipping italiano si sta leccando le ferite post Emendamenti di Manila, mentre i centri di formazione sono al collasso e molti marittimi sono in crisi (anche economica) perché non riescono a prenotare i corsi e quindi non possono lavorare. Abbiamo tirato un sospiro di sollievo quando il Mit ha concesso tre mesi di proroga per l'adeguamento delle certificazioni dei marittimi impiegati su rotte nazionali, abbiamo applaudito quando l'Imo e successivamente il Mit hanno concesso dichiarazioni che consentano di avventurarsi anche in viaggi internazionali; inoltre si sta trattando per evitare o limitare i corsi direttivi previsti dal Mit per i marittimi al comando. E qualcuno ha ancora l'ardire di parlare di formazione? Sinceramente pensavo che navigare significasse andare per mare, non per centri di formazione e poi magari se avanza un po' di tempo fare anche un imbarco.

Purtroppo si ha l'impressione che chi ci governa non abbia ben chiaro come funziona lo shipping e che operi con il solo interesse di preservare la propria poltrona e grado. Nel corso del 2016 abbiamo visto la pubblicazione di decine di circolari, decreti, anche in contrasto tra di loro, e quant'altro è passato per la mente dei nostri governanti e dei loro tecnici e consiglieri. Sono riusciti a mettere in ginocchio un'industria che già arrancava faticosamente per la persistente crisi legata al crollo dei noli e dell'eccesso di stiva, creando un situazione drammatica per i marittimi nazionali che in molte occasioni si sono visti sostituire con personale straniero solo perché in ordine con le certificazioni - e magari con lo stipendio inferiore. Gruppi come Carnival che dichiaravano di mandare a casa gli italiani, e sono tanti, se il Mit non trovava una soluzione ai ritardi nelle certificazioni.

E parliamo ancora di formazione?

*Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Trasporto marittimo

Trasporto marittimo

Siglato l'accordo di passaggio dei marittimi da Snav a Gnv

Grazie alla mediazione del sindacato i lavoratori hanno mantenuto diritti e tutele

Lunedì 9 gennaio è stato firmato l'accordo per il passaggio dei marittimi della società Snav spa (Società Navigazione Alta Velocità) - che armavano i tre traghetti ro/pax Snav Toscana, Snav Lazio e Snav Sardegna - alla società Gnv spa (Grandi Navi Veloci) proprietaria delle tre navi citate. Questo accordo ha permesso il mantenimento di tutta la forza lavoro impiegata sui traghetti per un totale di circa 400 marittimi tra personale in turno particolare e personale della lista stagionale (il testo dell'accordo è consultabile sul sito Fitcisl.org).

A livello economico/normativo tutti i marittimi ex Snav beneficeranno di quanto previsto dall'integrativo aziendale Gnv rinnovato la scorsa estate; solo gli ex stagionali manterranno la formulazione del periodo d'imbarco del vecchio integrativo Snav che prevede il periodo d'imbarco compreso tra uno e tre mesi. Per gli uffici di armamento sarà un bell'esercizio amalgamare le due "ciurme" provenienti da due contratti collettivi nazionali di lavoro diversi (ccnl Confitarma per Gnv e ccnl Federlinea per Snav) con qualifiche del reparto hotel a volte "incompatibili" fra di loro.

Il personale ex Snav sarà iscritto al turno particolare di Gnv presso la Capitaneria di Porto di Civitavecchia, compreso quello della lista stagionale, in quanto con il rinnovo dell'ultimo integrativo aziendale di Gnv il vecchio Turno Particolare di riserva era confluito nel Turno Particolare (mantenendo però un diverso periodo d'imbarco).

Mercoledì 11 gennaio a bordo dello Snav Toscana in sosta nel porto di Napoli c'è stato il passaggio "materiale" del primo gruppo di marittimi, assistiti dalle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo, al nuovo armatore con la firma della cessione di contratto.

In seguito si è provveduto alla firma della nuova convenzione di arruolamento con il nuovo armatore. È da notare che nonostante la Maritime Labour Convention sia legge dello Stato italiano ormai da tre anni presso gli Uffici di armamento e spedizioni delle nostre Capitanerie, il Sea (seafarer employment agreement), che ha sostituito la vecchia convenzione di arruolamento, sia spesso un documento sconosciuto.

Le due società, entrambe di proprietà del gruppo Msc, avevano uno "strano" legame sulla gestione dei tre traghetti in quanto la Gnv , proprietaria delle navi, aveva noleggiato a scafo nudo, bare boat, le tre navi a Snav che a sua volta le ha rinoleggiate a Gnv con un contratto "time charter" che le gestiva commercialmente sulle sue rotte. Meccanismo abbastanza complicato e inusuale tra due aziende dello stesso gruppo.

Storia della Snav

La Snav è una società nata in Sicilia a fine anni 50 per rendere operativi gli aliscafi costruiti e gestiti dallo storico cantiere Rodriquez specializzato nella costruzione di questo tipo di mezzi. Negli anni, la società è entrata nel gruppo Msc tramite la finanziaria Marinvest e ha spostato le sue linee nel golfo di Napoli operando inizialmente con soli mezzi veloci e in seguito anche con due traghetti, Snav Campania e Snav Sicilia, che collegavano Napoli e Palermo

La parola

Un traghetto ro/pax è una nave da trasporto sia merci che passeggeri. La caricazione delle merci è orizzontale, per mezzo di veicoli dotati di ruote (ro sta per roll on/roll off) e senza l'ausilio di mezzi meccanici esterni, come ad esempio le gru.

battendo bandiera inglese. Le due navi, anche se di bandiera comunitaria, sono sempre state armate con personale italiano e con il ccnl italiano come contratto. Dopo pochi anni le due navi sono state iscritte in bandiera italiana sfruttando i benefici previsti dal registro internazionale. Con l'arrivo dello Stockolm Agreement l'armatore giudicò antieconomico aggiornare le due unità ai nuovi standard di sicurezza e le avviò alla demolizione sostituendole con altre più moderne, ossia i tre traghetti sopra citati. Oggi, oltre alla flotta di mezzi veloci, la Snav opera con altri due traghetti: lo Snav Adriatico, noleggiato ad una compagnia spagnola (Trasmediterranea) e con la vecchia Aurelia impiegata sulla linea Ancona–Spalato di cui ha la gestione commerciale.

Storia di Gnv

Gnv è nata come società di cruise ferries impiegata in servizi di autostrade del mare. Dal 2011 ha come azionista di riferimento la Marinvest. Per contenere la crisi ha dovuto cercare nuovi bacini d'utenza diversificando le proprie linee, abbandonando la "ricca" Sardegna e puntando al mercato del Maghreb: ha incrementato questa attività facendo un accordo con il governo marocchino e subentrando nelle linee della società marocchina Comarit dopo il suo fallimento nel 2012. È curioso che una delle navi della fallita Comarit, la Banasa del 1972, venduta per demolizione ad Aliaga in Turchia sia stata comprata dall'armatore italiano Moby e dopo lunghi e costosi lavori sia stata messa sulla linea della Corsica con il nome di Moby Kiss (nulla si crea, nulla si distrugge, tutto si trasforma).

Le tre navi Snav, proprio per la loro tipologia tecnico/commerciale e i minori costi di gestione rispetto ai cruise ferries, si prestano egregiamente per essere impiegate nelle linee nord africane, come la Sete–Nador, dove ci sono limitazioni di ormeggio nella lunghezza dei traghetti.

Con il passaggio degli equipaggi alla Gnv, la Snav è tornata alle origini operando solo con mezzi veloci impiegati su collegamenti nel golfo di Napoli e dintorni.

Gnv, avendo acquisito il personale dei tre traghetti, si ritrova a essere una società che opera con 11 navi ro/pax, tutte in bandiera italiana, con circa 1.500 marittimi italiani e un centinaio di marittimi extra comunitari, albanesi e filippini, impiegati sulle rotte internazionali. Questo movimento toglie "peso" all'associazione datoriale Fedarlinea - a cui è affiliata la Snav il cui Amministratore delegato è anche il Presidente dell'associazione, che si è sempre definita associazione di cabotaggio - e lo aggiunge a Confitarma a cui è affiliata invece Gnv.

La "battaglia del Tirreno"

Con questo torniamo alla "battaglia del Tirreno" che ha visto anche la contrapposizione delle due associazioni datoriali. Sarà divertente vedere se le due aziende del gruppo Msc rimarranno su schieramenti opposti o se, questa volta, come si vocifera nell'ambiente e con una pesante rottura degli equilibri armatoriali, confluiranno in una sola organizzazione che potrebbe essere Fedarlinea, visto che il suo Presidente, il Comandante Raffaele Aiello, è anche amministratore delegato di Snav.

Lo scontro tra le due associazioni aveva avuto uno dei suoi picchi proprio in occasione del rinnovo del contratto integrativo aziendale di Gnv in quanto a questo era legato anche il rinnovo dell'accordo di flotta. La "battaglia" non ha fatto altro che ritardare di un mese il rinnovo del contratto integrativo con conseguente ritardo nell'applicazione dello stesso ai lavoratori.

Infine una nota: sulle principale testate nazionali ha fatto bella mostra, nei giorni scorsi, la notizia sui presunti principali debitori del Monte dei Paschi di Siena e tra questi era citata anche Gnv. Sono messi in evidenza l'ennesima ristrutturazione del debito di 320 milioni di euro e il fatto che la banca detiene il 22% delle azioni della società genovese. Ai posteri l'ardua sentenza.

Giovanni Olivieri

Raffaele Meola

Trasporto aereo

I vettori low cost nel mercato italiano

L'Italia si colloca al quinto posto in Europa per quota di passeggeri trasportati sul totale Ue (9,2%) dopo Regno Unito (16,7%), Germania (14,2%), Spagna (12,5%) e Francia (10,8%) - dati Istat del 2014.

Nonostante sia noto che il nostro Paese non riesca a richiamare investimenti stranieri appare alquanto strano vedere con quanta facilità le aziende estere decidono di investire nel trasporto aereo italiano.

A partire dal 1997, il decreto legislativo n. 230 ha affidato la responsabilità in ambito di gestione del trasporto aereo all'Enac, Ente nazionale dell'Aviazione civile. Esso si occu-pa dei molteplici aspetti di: regolazione dell'aviazione civile, controllo e vigilanza sull'ap-plicazione delle norme adottate, disciplina degli aspetti amministrativo-economici del sistema del trasporto aereo.

Dopo il fallimento nel 2008 dell'ex compagnia di bandiera Alitalia, che ha portato alla ro-cambolesca caduta di altre compagnie aeree quali Alitalia express, Volare - Air Europe e AirOne - AirOne Cityliner, il trasporto aereo è diventato, ulteriormente, terra di nessuno e il dumping è sfociato alla massima potenza: da una parte i vettori low cost, dall'altra quel che rimaneva dell'ex compagnia di bandiera e poco altro.

Occorre però fare opportune precisazioni, come ad esempio l'investimento portato avanti da anni dalla compagnia aerea inglese Easyjet. Quest'ultima opera stabilmente in Italia dal 1998; la sua è sempre stata una crescita continua e oggi rappresenta la terza compa-gnia aerea in Italia con tre basi operative a Milano Malpensa, Venezia e Napoli. Un'a-zienda inglese che, diversamente da quello che qualcuno potrebbe pensare, ha un otti-mo rapporto con il sindacato, con il quale affronta in modo serio e costruttivo le varie av-versità che si presentano di volta una volta. Tale lavoro è stato iniziato anni fa dalla Fit-Cisl, che è stata il primo sindacato italiano ad aver sottoscritto il contratto di lavoro dei di-pendenti Easyjet in Italia.

Oggi più che mai Easyjet ha deciso di investire nel Belpaese e prevede una nuova cresci-ta e questo dimostra che, nonostante tutte le difficoltà del caso, è ancora possibile creare sviluppo e occupazione in un mercato difficilissimo come quello del trasporto aereo.

Torniamo invece ai vettori low cost che operano in Italia e in particolare Ryanair, Volotea e Vueling. La prima, nota in tutta Europa, è il vettore irlandese alla ribalta di tutte le crona-che per i prezzi bassissimi dei biglietti aerei. Le altre due sono società spagnole che cer-cano di seguire le orme della prima.

In tutti e tre i casi è doveroso richiamare

la normativa europea che permette loro di opera-re nei paesi dell'Ue pur non avendo un Certificato di Operatore aereo (Coa) ri-lasciato dall'ente nazionale, in questo caso appunto l'Enac. Le norme europee, nate per permette-re sviluppo nell'Unione, presentano buchi spaventosi nei quali proprio i vettori low cost si inseriscono creando il cosiddetto dumping, ovvero una concorrenza sleale basata princi-palmente sui tagli al costo del lavoro e sull'elusione fiscale. A tal proposito proprio nel 2012 è stato deliberato un regolamento europeo che impone il pagamento dei contributi sociali nel paese dove il lavoratore opera stabilmente. Piccola nota dolente è la deroga che prevede la possibilità di doversi adeguare allo stesso regolamento, per i contratti già in essere, nei 10 anni successivi a decorrere dalla sua entrata in vigore. Questo ha per-messo e permette tutt'ora al vettore Ryanair di operare in modo legale nei paesi membri, in linea con le regole ma in barba ai diritti dei lavoratori.

Il vettore irlandese merita un approfondimento: con centinaia di aeromobili e decine di mi-lioni di passeggeri trasportati in tutta Europa, è un vero e proprio big dei cieli capace di mettere paura anche a compagnie aeree blasonate come Lufthansa o Air France ma, al tempo stesso, incapace di rispettare i diritti dei lavoratori. È difficile spiegare la loro orga-nizzazione; ad esempio in Italia risulta essere la prima compagnia aerea come traffico passeggeri, circa 30 milioni l'anno, ma non è dato sapere il numero totale dei suoi dipen-denti e che tipi di contratti di lavoro applica. Numerose sono le società di recruiting, procacciamento e assunzione del personale, che prestano servizio per il vettore irlandese: Dorato Aviation, Crewlink, Workforce, Brookfield, Storm Mcginley, le quali applicano con-tratti diversi e condizioni diverse anche tra di loro. A pochi fortunati vengono garantite le tutele sociali dell'Irlanda, agli altri, la stragrande maggioranza dei dipendenti, neanche la retribuzione in caso di malattia.

Fit-Cisl sta cercando faticosamente di stabilire un dialogo con i vettori low cost, ma allo stesso tempo non accetta prepotenze

La situazione non cambia di molto con Volotea e Vueling, società spagnole che negli ul-timi anni hanno deciso di investire in Italia senza però garantire tutele ai propri dipenden-ti. L'uso esagerato di contratti a termine è al di fuori di qualsiasi logica, spesso non rinno-vati e poco retributivi. Nel caso di Vueling addirittura viene negata la tredicesima mensili-tà, mentre quella di Volotea è ridicola.

In tutti e tre i casi il dialogo con il sindacato è inesistente: l'avvicinamento al sindacato da parte dei lavoratori troppo spesso viene scoraggiato anche con minacce come ad esem-pio il trasferimento d'ufficio presso altre sedi, il mancato rinnovo dei contratti a termine o addirittura il licenziamento. Proprio recentemente la Commissione di Garanzia dell'Osservatorio nazionale sugli scioperi ha ammonito il vettore irlandese Ryanair ri-chiamandolo al rispetto delle norme di legge nazionali.

Come detto, Fit-Cisl sta cercando faticosamente di stabilire un dialogo con i vettori low cost, ma allo stesso tempo non accetta prepotenze. Infatti la Fit è l'unico sindacato italia-no ad aver avviato una causa a Ryanair nel 2011 per comportamento antisindacale: il processo è tuttora in corso.

Del trasporto aereo nazionale si può solo aggiungere l'enorme fatica che la vecchia com-pagnia di bandiera Alitalia e Meridiana stanno facendo per uscire da una crisi che perdu-ra da anni, a cui si aggiunge la impossibile competizione con i vettori low cost.

Nel 2014 Alitalia ha subito l'ennesimo piano di ristrutturazione e, contestualmente, è sta-to sottoscritto il primo contratto collettivo nazionale di lavoro del trasporto aereo, in modo da dare regole comuni al settore. Tuttavia il sacrificio dei lavoratori Alitalia e il lavoro del sindacato per tutto l'ambito del trasporto aereo sono stato enormi e non hanno prodotto il risultato sperato, perché il Governo non ha fatto la sua parte per rilanciare questa indu-stria e porre fine alle storture e alle "furbate" di alcuni.

In un contesto del genere appare difficile immaginare e ipotizzare il contratto collettivo eu-ropeo del trasporto aereo: rischierebbe di apparire come fantascientifico. Intanto però non è impossibile sognare almeno il rispetto del ccnl italiano del trasporto aereo. Oggi più che mai la Fit-Cisl ritiene indispensabile l'apertura di un tavolo tecnico con gli enti preposti at-to a individuare tutte quelle soluzioni per evitare differenze tra lavoratori e vettori. In un mercato libero tutti devono poter competere alle medesime condizioni, il dumping non può farla da padrone in un Paese che usa definirsi democratico, civile e industrializzato.

Osvaldo Marinig

Pensioni: i contenuti dell'accordo sindacale nella legge di Stabilità

(1 – continua)

Con l'entrata in vigore della legge di Stabilità diventano operative le novità in materia pensionistica oggetto dell'accordo del 28 settembre 2016 tra Governo e Confederazioni sindacali. Riteniamo necessario ritornare sull'argomento con degli approfondimenti sugli argomenti che compongono l'intero pacchetto. Data la numerosità delle novità il percorso sarà diviso in più puntate che avranno come filo conduttore la cronologia dell'entrata in vigore delle nuove norme, anche perché la cosiddetta Ape sarà operativa a partire dal maggio del 2017. Molte di queste novità devono essere ancora definite nei dettagli: occorreranno sei decreti di attuazione che si prevede saranno pubblicati entro i primi due mesi del 2017.

Considerata la complessità della materia, iniziamo facendo presente gli attuali limiti per il conseguimento della pensione di vecchiaia o anticipata, che saranno oggetto di modifica a partire dal primo gennaio 2019, data in cui entrerà in vigore il nuovo incremento dell'aspettativa di vita, che le tabelle Istat (del 2011) al momento prevedono di ben 5 mesi in più.

Requisiti

Nel 2017 si potrà conseguire la pensione: di vecchiaia al raggiungimento di 66 anni e 7 mesi (65 anni e 7 mesi le lavoratrici dipendenti del settore privato, 66 anni e un mese le autonome); anticipata con 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi le donne. I precoci in condizione di difficoltà (disoccupati, invalidi, caregiver o soggetti addetti a mansioni particolarmente gravose) potranno avvantaggiarsi dell'uscita a 41 anni di contributi dal primo maggio 2017. Importante da segnalare è che è stata soppressa in via definitiva la penalizzazione sulle uscite anticipate prima del 62esimo anno di età. È stata estesa la possibilità per le lavoratrici di chiedere l'opzione donna, per cui anche le nate entro il 31 dicembre 1958, che al 31 dicembre 2015 potevano far valere almeno 35 anni di contributi effettivi\utili, potranno accedere alla pensione anticipata. La misura dell'assegno sarà calcolata utilizzando solo il sistema contributivo.

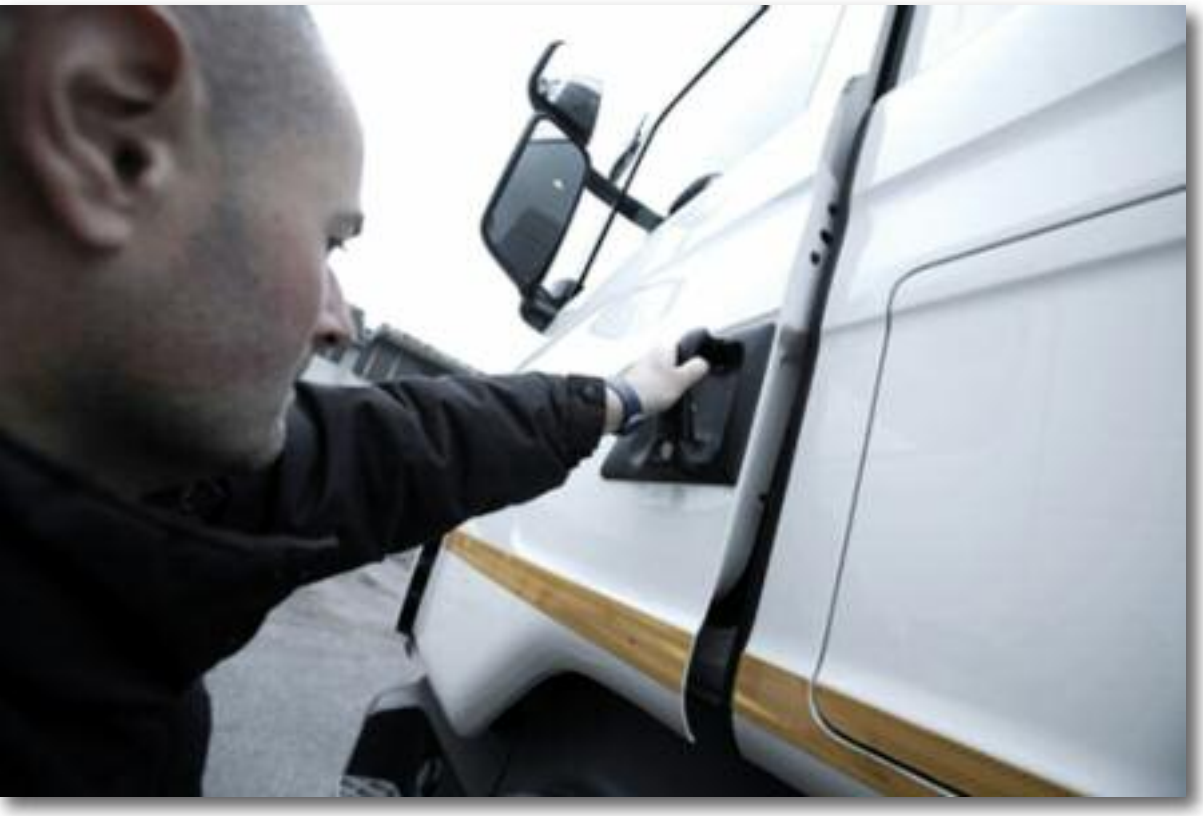
Lavori usuranti

La legge di stabilità recepisce quanto fissato in sede di accordo sindacale prevedendo un alleggerimento dei requisiti per poter accedere alla pensione per coloro che svolgono mansioni usuranti. Ricordiamo che i lavoratori che ricadono sotto questa classificazione, per la nostra Federazione, risultano essere: addetti alla asportazione dell'amianto; lavoratori notturni (lavoratori a turni che prestano lo loro attività nel periodo notturno per almeno 6 ore per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 64; lavoratori che prestano la loro attività per almeno 3 ore nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo); conducenti di veicoli pesanti, di capienza complessiva non inferiore ai nove posti compreso il conducente, adibiti a servizi pubblici di trasporto.

Per tali lavoratori vengono eliminate le finestre di 12 o 18 mesi, accorciando i tempi per la percezione dell'assegno. È stato tolto il vincolo che prevedeva l'obbligatorietà di svolgere l'attività usurante nell'anno di maturazione del requisito pensionistico. In via transitoria sono stati abrogati gli adeguamenti dell'aspettativa di vita previsti per gli anni dal 2019 al 2025. Per l'accesso al pensionamento con la caratteristica di lavoro usurante si estende il requisito richiesto nel periodo transitorio che valeva fino al 2017. A regime basterà aver svolto l'attività usurante per almeno 7 anni negli ultimi 10 anni, oppure per la metà della vita lavorativa.

Lavoratori precoci e lavori gravosi

Oltre a coloro che svolgono mansioni usuranti è stata inserita una nuova categoria di lavoratori che avranno la possibilità di accedere alla pensione anticipata alla maturazione di 41 anni di contributi indipendentemente dall'età anagrafica posseduta: sono i cosiddetti lavoratori precoci ovvero coloro che possono far valere almeno 12 mesi di contribuzione da lavoro effettivo prima dei 19 anni di età e si tro-



vino in una delle seguenti situazioni:

a) disoccupazione per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura ex art. 7 legge n. 604/1966 e hanno concluso integralmente la prestazione per disoccupazione da almeno 3 mesi;

b) assistono da almeno sei mesi al momento della richiesta il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 legge n. 104/1992 (caregiver);

c) hanno una riduzione della capacità lavorativa superiore o uguale al 74%, accertata dalle competenti commissioni;

d) sono lavoratori dipendenti che svolgono, in modo continuativo da almeno sei anni, attività gravose, ovvero siano lavoratori che rientrano tra coloro che svolgono attività usurante;

nonché appartengano a una delle seguenti categorie di lavoratori, che abbiano svolto lavori definiti gravosi: operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici; conduttori di gru, di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni; conciatori di pelli e di pellicce; conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante; conduttori di mezzi pesanti e camion; professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni; addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza; facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati; professori di scuola pre–primaria; personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia; operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti.

Pertanto i lavoratori che non hanno svolto le attività sopra citate e non ha maturato almeno un anno di contributi prima dei 19 anni non potranno andare in pensione con 41 anni di contributi; lo stesso vale per chi ha svolto tali attività ma non può far valere almeno 12 mesi di contributi effettivi prima dei 19 anni di età. Potranno andare in pensione con 41 anni di contributi i lavoratori che hanno svolto mansioni usuranti a patto che abbiano un anno di contributi prima dei 19 anni.

Al requisito ridotto di 41 anni si applicano gli incrementi per l'aumento dell'aspettativa di vita. Per i dipendenti pubblici le indennità di servizio comunque denominate saranno, tuttavia, corrisposte al momento in cui il lavoratore avrebbe maturato il diritto alla corresponsione secondo quanto previsto dall'art. 24 della legge 214/2011 e in base alla disciplina vigente in materia di corresponsione della indennità di fine servizio, quindi secondo il differimento delle decorrenze in vigore sulla base dei requisiti ordinari di pensionamento.

Le modalità di attuazione delle disposizioni contenute nella legge di bilancio saranno disciplinate, con rispetto dei limiti di spesa, da un decreto che dovrà definire le caratteristiche specifiche delle attività gravose e usuranti, le procedure di accertamento delle condizioni di accesso al beneficio e la documentazione necessaria, l'attività di monitoraggio, le comunicazioni da fornire all'interessato, la predisposizione della attività ispettiva da parte del Ministero del Lavoro e degli enti di previdenza, le modalità di utilizzo dei dati relativi all'assetto organizzativo dell'azienda, tipologie di lavorazioni e infortuni, modalità di collaborazione tra enti.

Il beneficio dell'anticipo è condizionato dalle risorse del bilancio pubblico. Se dal monitoraggio delle richieste dovesse rilevarsi uno scostamento tra domande e risorse stanziate, la decorrenza dei trattamenti sarà differita con criteri di

priorità in relazione alla data di maturazione dei requisiti agevolati e a parità degli stessi in ragione della data di presentazione della domanda. Ciò significa che chi prima farà domanda avrà più possibilità di ottenere il beneficio.

La norma prevede la non cumulabilità di questo trattamento pensionistico agevolato con i redditi da lavoro, subordinato o autonomo per un periodo di tempo corrispondente alla differenza tra i requisiti "ordinari" della pensione anticipata e l'anzianità contributiva al momento del pensionamento. Inoltre, il pensionamento con 41 anni di contributi non è cumulabile con altre maggiorazioni previste per le attività di lavoro contemplate, ferma restando la maggiorazione di 2 mesi all'anno in caso di invalidità superiore a 74%.

Cumulo contribuzione

Altra importante novità, utile a conseguire i contributi necessari per poter andare in pensione è quella del cumulo gratuito per i lavoratori che hanno spezzoni contributivi in più gestioni previdenziali obbligatorie, compresa la gestione separata e le casse professionali privatizzate ai sensi del d.lgs. n. 503/1994 e del d.lgs. n. 103/1996. Tali lavoratori potranno sommare i periodi di contribuzione non coincidente al fine di raggiungere sia la pensione di vecchiaia che quella anticipata.

Tale opportunità coesisterà sia con la facoltà di ricongiunzione sia di totalizzazione dato che questi due strumenti non saranno abrogati, ma continueranno a restare disponibili per i lavoratori nel caso in cui li valutino più convenienti. A seconda della carriera lavorativa dell'interessato, infatti, la ricongiunzione potrebbe risultare più vantaggiosa. Si prenda ad esempio un lavoratore iscritto presso una gestione pubblica che voglia ricongiungere un periodo antecedente al 1992 accreditato presso l'Ago come lavoratore dipendente. Tale ricongiunzione potrebbe fargli acquisire una quota A di pensione superiore in quanto in tale gestione le aliquote di rendimento delle anzianità contributive antecedenti al 1992 risultano più favorevoli. Inoltre per la determinazione della retribuzione pensionabile su tale quota si continuerà a fare riferimento all'ultimo stipendio percepito invece che alla media degli ultimi cinque anni previsti nell'Ago. Insomma in taluni casi la ricongiunzione, per quanto onerosa possa spesso risultare, potrebbe essere più conveniente rispetto al cumulo.

L'interessato, in ogni caso, potrà recedere dalla domanda di ricongiunzione e ottenere la restituzione di quanto già versato, a condizione che non si sia perfezionato il pagamento integrale dell'importo dovuto. La restituzione di quanto versato verrà effettuata a decorrere dal dodicesimo mese dalla data della richiesta di rimborso in quattro rate annuali, non maggiorate di interessi. La facoltà di recesso dovrà essere presentata dall'interessato non oltre la fine del 2017, sempreché la ricongiunzione non abbia già dato titolo alla liquidazione del trattamento pensionistico.

Da un punto di vista economico va detto che la totalizzazione è, di regola, sempre meno vantaggiosa rispetto al cumulo perché determina il ricalcolo della pensione con il solo sistema contributivo.

Utilizzando il cumulo, invece, ogni gestione previdenziale calcola la propria quota di pensione secondo le proprie regole e consente di conservare il calcolo misto (retributivo/contributivo) laddove se ne abbia diritto. L'ampliamento della possibilità di utilizzare il cumulo contributivo anche per accedere alla pensione anticipata, assieme alla eliminazione del vincolo di aver già raggiunto il requisito a pensione, è un vantaggio sia per i lavoratori più anziani che andranno in pensione utilizzando il sistema misto, sia per i più giovani che rientrano interamente nel calcolo contributivo e che hanno spesso numerosi anni di iscrizione alla gestione separata.

Inoltre, il cumulo permette di fatto di ridurre le cosiddette "posizioni silenti", vale a dire periodi contributivi non utilizzabili per il diritto a pensione.

Francesca Di Felice*

Donne

Storia del Coordinamento alle porte dell'XI Congresso

Quello che noi cisline siamo oggi è il frutto di una storia: la nostra

La Cisl attraverso il Coordinamento donne promuove politiche di pari opportunità nell'ambito del lavoro, l'inclusione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, insieme alla salvaguardia del principio di parità uomo-donna, che sono tra gli obiettivi cardini della Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione europea e della nostra Costituzione.

La storia delle cisline

La storia delle donne della Cisl inizia con quella del lavoro femminile nell'Italia di un secolo fa, nel solco della Costituzione e della legislazione europea e italiana sulle pari opportunità. Per quanto riguarda la Costituzione, basti pensare all'importanza dell'art. 3 che stabilisce l'uguaglianza morale e giuridica tra uomo e donna, all'art. 37 che sancisce la parità nel lavoro e all'art. 51 relativo all'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive. E, se si fa mente locale alle norme di legge, sicuramente da non trascurare è la l. 903 del 1977, che introduce per la prima volta il principio secondo cui le donne devono ricevere lo stesso trattamento degli uomini in ambito lavorativo, vietando qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro e all'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e delle progressioni di carriera. Si stabilisce il diritto della lavoratrice alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore. La norma più recente è il codice delle pari opportunità, il d.lgs. 198/2006, con il quale il legislatore italiano ha ricondotto a unità le leggi precedentemente in vigore contenenti le disposizioni sulla materia.

Ed è in questo scenario che parallelamente inizia e si sviluppa, anche per le sindacaliste della Cisl, attraverso l'impegno assunto di rappresentare al meglio le esigenze delle lavoratrici, un percorso di autonomia, relativamente antico e non ancora compiuto nella società così come nel sindacato a ogni livello.

A partire dal 30 aprile 1950, giorno fondativo della Cisl, sono stati previsti organismi specifici per migliorare la condizione delle donne lavoratrici e per raggiungere condizioni di pari opportunità nel lavoro e nel sindacato. Negli anni '50 fu istituita la Commissione nazionale femminile e nel 1962 l'Ufficio Lavoratrici. Il Coordinamento nazionale donne nasce, in via sperimentale, nel 1976 ed è affidato ad Anna Vinci. Il 1977 è un anno fondamentale: il Parlamento approva la citata legge 903 e la Cisl, al suo VIII Congresso, si mobilita per una maggiore valorizzazione dei Coordinamenti donne già esistenti e per una più ampia rappresentanza delle donne all'interno degli organismi dirigenti.

Il primo Consiglio generale Cisl nel 1980, dopo l'Assemblea dei Quadri, assume come impegno la promozione della presenza femminile, attraverso l'istituzione dei Coordinamenti in tutte le strutture dell'organizzazione, sia a livello verticale che orizzontale. Le strutture sindacali devono garantire agibilità politica e organizzativa. Viene designata Luisa Saba quale responsabile del Coordinamento nazionale donne Cisl. Nel 1981 al IX Congresso la Cisl continua l'impegno per un maggiore inserimento delle donne nella dirigenza. A ottobre del 1982 Carla Passalacqua è nominata responsabile del Coordinamento nazionale Donne. In questo periodo il Coordinamento si impegna particolarmente sulla questione della rappresentanza. Nel 1989 viene introdotta la previsione di una quota minima di presenza delle donne nelle liste, al fine di garantire una più equa rappresentanza sia in fase congressuale che nell'Assemblea dei Quadri.

Negli anni '90 il Coordinamento, guidato da Stefania Fuscagni, si impegna per la difesa e lo sviluppo dell'occupazione, la ricostruzione dello stato sociale, la piena attuazione delle politiche di pari opportunità, la riforma della contrattazione, la lotta contro la violenza, il razzismo e ogni forma di discriminazione. Nel 1994 il Coordinamento, diretto da Celestina Ceruti, concentra la sua attenzione sui problemi dell'occupazione femminile attraverso campagne rivolte in modo particolare alle donne del Mezzogiorno. Nel 1995 viene nominata quale responsabile del Coordinamento Annamaria Parente. Sono questi gli anni in cui gli impegni si traducono in norme.

Con il XIV Congresso (2001) si sancisce l'applicazione a ogni livello delle norme antidiscriminatorie nelle fasi elettive. Il Consiglio generale nel 2004 approva la norma secondo la quale i regolamenti, per l'elezione dei delegati al XV Congresso, do-

vranno prevedere la soglia minima di presenza delle donne nelle liste congressuali ai vari livelli, individuata dalle Segreterie nazionali di categoria d'intesa con le responsabili dei Coordinamenti donne. La nuova regola prevede, inoltre, che le liste che non rispettano il limite sono nulle e che nessuno dei due sessi deve essere rappresentato al di sotto del 30%.

E così il XV Congresso 2005 contiene la volontà politica, impegni e regole capaci di garantire una effettiva presenza femminile a tutti i livelli, comprese le Segreterie, e un rafforzamento del ruolo dei Coordinamenti donne a ogni livello. Sulla base di tali impegni, il Consiglio generale nel 2007 introduce la norma secondo la quale nelle strutture a ogni livello, che contino, nella base associativa, una percentuale di iscritte pari o superiore al 30%, la composizione delle Segreterie dovrà prevedere almeno una presenza femminile. Con il XVI Congresso del 2009 è stata nominata l'attuale responsabile, Liliana Ocmin, e successivamente è stato modificato il Regolamento di attuazione dello Statuto confederale in modo da determinare importanti cambiamenti nel prossimo Congresso.

Il lavoro delle donne nella Fit

Abbiamo sintetizzato la storia dell'impegno delle sindacaliste della Cisl, a cui si aggiunge quello dei Coordinamenti donne delle singole categorie, sviluppatosi parallelamente come una rete di forze che continua nel suo impegno per il raggiungimento di una sempre più equa e democratica partecipazione alla vita dell'organizzazione a ogni livello. Anche il Coordinamento nazionale donne della Fit ha sviluppato il suo lavoro in tal senso, caratterizzando la propria attività nelle politiche trasversali della Federazione e in modo particolare, negli ultimi anni, sul piano contrattuale, con azioni di proposta che si sono tradotte in risultati concreti nelle piattaforme e nei rinnovi contrattuali. Azioni di proposta che hanno come base la tutela della famiglia, le politiche di conciliazione vita/lavoro e l'introduzione di strumenti di welfare. I risultati ottenuti migliorano la qualità della vita e del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori che rappresentiamo ogni giorno.

E a coloro che ancora pensano sulla base di stereotipi, fondati sulla falsa credenza che il Coordinamento sia nient'altro che un gruppo di donne che si occupa di problemi di donne, rispondiamo che attraverso il Coordinamento si esprime l'impegno quotidiano delle tante, e sempre di più, sindacaliste della Fit, impegnate sui diversi fronti dell'azione sindacale, da quello organizzativo a quello contrattuale, fino alla dedizione espressa dalle tante Rsu, Rsa e Rls, tra le cui fila le donne sono in forte aumento. È questo il dato risultato dall'aggiornamento della banca dati delle sindacaliste della Fit che registra 529 donne, tra componenti di organismi a ogni livello, nazionali, regionali di presidio e aziendali. È proprio tra questi ultimi che troviamo 69 Rsu, 19 componenti di Cpo aziendali, 214 Rsa, 94 attiviste e 15 Rls: tutte sindacaliste che si auspica possano essere introdotte nel prossimo cammino congressuale.

Tutto ciò è avvenuto grazie a un processo di evoluzione e di crescita della Cisl e, contemporaneamente, della Fit tutta, attraverso l'azione di sindacaliste e sindacalisti impegnati nella realizzazione di un'organizzazione fondata sul principio fondamentale della partecipazione democratica nel lavoro e nel sindacato.

Ma oggi, ormai in piena fase congressuale, a che punto siamo? Ci poniamo questa domanda perché in alcuni ambiti il percorso è ancora da compiere e perché, come la società, le persone crescono e cambiano e così anche l'organizzazione deve mutare persino negli ambiti in cui gli obiettivi individuati non sono stati ancora completamente realizzati.

Le modifiche approvate dal Consiglio generale della Cisl del 27 maggio 2016 prevedono l'abbassamento della soglia della base associativa al 20%, per garantire almeno una presenza femminile nelle segreterie delle federazioni di categoria e confederali, e l'introduzione della quota di partecipazione femminile non più solo nelle liste, ma anche nella composizione dei consigli generali, compresa tra il 20 e il 30% in base alla composizione associativa. Il regolamento congressuale della Fit, che si caratterizza per una bassa presenza femminile nella base associativa, pari a circa il 10%, adeguandosi a quanto voluto dalla Confederazione, prevede che le liste dovranno contenere candidature di genere, di immigrati e di giovani under 35 non inferiori al 20% sia tra i candidati che tra gli eletti.

A oggi la composizione del Consiglio generale nazionale della Fit è di 23 donne su 133 pari al 16,03%; con le nuove norme, nel prossimo Congresso, non si potrà che migliorare, anche e soprattutto per i risultati che potranno ottenersi nella composizione dei futuri consigli generali regionali, considerando l'aumento del numero delle sindacaliste tra le strutture aziendali.

**Responsabile nazionale Fit-Cisl Coordinamento Donne*

Precisazione

Nel numero di novembre-dicembre 2016 de La Voce, nell'articolo dal titolo **"Prenditi cura di te: non rimandare a domani"**, pubblicato alle pagine 27-28, per una svista abbiamo omesso di precisare che la fonte delle informazioni mediche riportate è il sito web della **Lilt**, **Lega italiana per la lotta contro i tumori**, *www.lilt.it*. In ogni caso per qualsiasi dubbio è opportuno consultare un medico.

Giovani

Il lavoro verso il Congresso oltre gli stereotipi

La disoccupazione giovanile continua a essere una questione irrisolta del Paese. Il Jobs Act non ha prodotto gli effetti sperati e il problema della lunga transizione scuola-lavoro non è migliorato neanche attraverso il piano nazionale Garanzia Giovani.

Il dato relativo alla condizione giovanile risulta sicuramente il più preoccupante in termini di stato di salute del Paese. Spesso confinati ai margini della vita economica, politica e sociale, i giovani sono sempre più abbandonati a loro stessi senza alcun punto di riferimento se non quello, per i più fortunati, di trovare fortuna all'estero o riparo negli ambiti famigliari che ancora possono permetterselo.

I costi della crisi economica hanno ovunque, in Europa e non solo, penalizzato i giovani, ma in Italia sembra che abbiano costruito un muro tra loro e la porta d'entrata nella vita adulta, ed autonoma.

Secondo dati diffusi dall'Istat lo scorso dicembre, la disoccupazione rimane stabile nel terzo trimestre 2016, mentre frena dopo cinque mesi di crescita consecutiva l'occupazione che segna -0,1%, con 14mila unità in meno al lavoro. Ma sono ancora una volta i giovani a pagare le conseguenze della mancata crescita. Tra i ragazzi in età 15-24 anni il tasso di disoccupazione risale nel terzo trimestre al 37,5% rispetto al 36,8% del secondo trimestre. Gli occupati under 24 sono 976mila (erano 997mila nel secondo trimestre) mentre coloro che sono in cerca di lavoro sono 587mila (erano 580mila nel trimestre precedente).

Su questa questione circolano spesso molti luoghi comuni su cui sembra si fondino le proposte al centro del dibattito politico. Tra quelli più di moda: "I giovani non entrano facilmente nel mercato del lavoro perché ci sono lavoratori tutelati che impediscono il ricambio generazionale"; "La rigidità del mercato del lavoro penalizza proprio i più giovani"; "I giovani non hanno esperienza in campo lavorativo; la scuola e l'università non preparano adeguatamente i giovani e le aziende non possono permettersi investimenti formativi". E così le soluzioni sulle riforme possibili sono sempre più distanti dalla realtà fattuale e si traducono nel ritrovare tra le inserzioni di lavoro frasi come "Cercasi apprendista qualificato" o "Cercasi neolaureato con esperienza".

Diversamente, il tema della condizione giovanile è da tempo al centro dell'attenzione delle politiche sindacali con un approccio pragmatico. Un'attenzione che si concentra non solo sugli aspetti legati all'occupazione giovanile, ma anche sulla necessaria previsione di una politica dei quadri che garantisca un adeguato ricambio generazionale attraverso azioni concrete che prevedano l'inserimento di giovani sindacalisti negli organismi. La Fit persegue un progetto ideale divenuto una vera mission, quello di avvicinare i giovani alla Fit e la Fit ai giovani, attraverso azioni concrete che nel tempo si sono sviluppate coinvolgendo idee, proposte e nuove risorse. Dal progetto "I giovani nella Fit", concretizzatosi con un percorso assembleare partecipato nelle varie realtà regionali e nella realizzazione dell'indagine conoscitiva relativa a cosa vogliono i giovani dal sindacato, si è giunti alla costituzione di un Laboratorio giovani sperimentale e alla realizzazione del progetto "Il Faro", il servizio di orientamento al lavoro per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nei trasporti. E non finisce qui. La nostra Federazione, in occasione del Consiglio generale di dicembre scorso, ha introdotto considerevoli novità nel regolamento di attuazione dello statuto della Fit e ben oltre ha fatto nel regolamento congressuale.

Infatti, andando aldilà delle previsioni confederali, e indipendentemente dal riferimento dell'età della base associativa, la Fit ha previsto la costituzione del Coordinamento giovani under 35 e la presenza di diritto di 18 giovani, sempre under 35, provenienti dalle Fit regionali, nella composizione del Consiglio generale nazionale. Inoltre, è stata individuata nel 10% di giovani under 35 la percentuale che deve caratterizzare le liste dei candidati al congresso e infine è stata sancita la condizione secondo la quale le liste congressuali dovranno contenere candidature di genere, di immigrati e di giovani under 35 non inferiori al 20%, sia tra i candidati sia tra gli eletti.

Si tratta di una vera rivoluzione, un'azione positiva diretta a dare voce ai giovani nella Federazione, che supera gli stereotipi e che pone le condizioni per l'individuazione di soluzioni possibili.

Francesca Di Felice

Giovanni Luciano*

La Cisl contro il dumping commerciale

Estratto dell'audizione del Segretario confederale Giovanni Luciano, il 24 gennaio alla X Commissione Attività produttive della Camera

La Cisl, insieme alle altre forze sindacali italiane nell'ambito della Confederazione europea dei Sindacati (Ces), sta seguendo l'evolversi della discussione sul dumping commerciale, che trae origine nell'articolo 207 del Trattato di funzionamento dell'Unione europea.

Il dibattito si è focalizzato sulla proposta di Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio (COM (2013) 192) che modifica il regolamento (CE) n. 1225/2009 del Consiglio, relativo alla difesa contro le importazioni oggetto di dumping da parte di paesi non membri della Comunità europea, e il regolamento (CE) n. 597/2009 del Consiglio, relativo alla difesa contro le importazioni oggetto di sovvenzioni provenienti da paesi non membri della Comunità europea.

Il contesto di riferimento: la Cina e paesi terzi

Per quanto ci riguarda, come Cisl, pensiamo che non si possa non tener conto dello scenario economico globale e osservare come sia estremamente serio e urgente che l'Unione europea si doti di nuovi strumenti antidumping.

La recentissima elezione del nuovo Presidente degli Stati Uniti d'America, e il suo discorso d'insediamento, hanno significato chiaramente che la politica economica di quel paese subirà un'accelerazione molto forte in termini di neo-protezionismo. Ciò non farà altro che peggiorare la già precaria difesa dell'Unione europea rispetto al dumping già praticato in maniera massiccia, anche e soprattutto sull'importazione dei prodotti destinati all'industria pesante.

Ha fatto bene, a nostro avviso, la Commissione europea a presentare la comunicazione "Verso una politica commerciale solida per l'Ue nell'interesse della crescita e dell'occupazione", alla quale ha fatto seguito a stretto giro la proposta di Regolamento con cui viene proposto un nuovo metodo di calcolo del dumping nei confronti dei paesi terzi che adottano pratiche di concorrenza sleale. A nostro avviso si dovrebbero anche accelerare i tempi al fine di evitare che aumenti ulteriormente la disoccupazione nella Ue.

La nostra convinzione si basa su dati noti. Riteniamo significativa e condivisibile la posizione espressa a larghissima maggioranza dal Parlamento europeo del maggio 2016, sul fatto che, finché la Cina non avesse soddisfatto i cinque criteri stabiliti dalla Ue per definire le economie di mercato, le sue esportazioni avrebbero dovuto continuare ad essere trattate con una metodologia "non standard".

Ci sembra evidente che la Cina sia lontana da tali criteri, che sono, lo ricordiamo: la scarsa interferenza del governo nell'allocazione delle risorse e nelle decisioni delle imprese; l'assenza di distorsioni statali nei processi di privatizzazione delle imprese e di sistemi commerciali o di compensazione non di mercato; il diritto societario trasparente; l'insieme di norme coerente, efficace e trasparente sui diritti di proprietà e sul diritto fallimentare; l'esistenza di un settore finanziario realmente indipendente dallo Stato.

Ci sembra chiaro, invece, come il dumping e le sovvenzioni governative in paesi terzi abbiano causato e ancor di più rischiano di causare gravi danni all'industria e ai lavoratori europei. Infatti, i dati sulla penetrazione invasiva proprio dei prodotti cinesi, rispetto ai settori fondamentali dell'industria come quello della siderurgia, dovuta all'effetto della enorme sovraccapacità, determinatasi appunto per le politiche di dumping e per le loro sovvenzioni governative, sono emblematici. Non meno emblematiche, poi, sono anche le 10 milioni di tonnellate di sovraccapacità di alluminio e vale la pena anche di ricordare, tra l'altro, che i metodi di produzione cinesi in tema di tutela dell'ambiente e di inquinamento sono assolutamente da censurare.

È evidente come questa sovraccapacità, ancor di più oggi, dopo i discorsi del nuovo Presidente Usa unitamente a un livello di difesa troppo basso d'importazione di merci prodotte con metodi distorsivi del mercato, si riverserà in misura maggiore in Europa e, ancor peggio, in Italia.

Leggiamo, nella documentazione fornitaci, che «negli ultimi anni la Commissione europea ha dovuto far ricorso a un numero crescente di misure antidumping e anti sovvenzioni, che secondo le stime della stessa Commissione, hanno tutelato circa

315 mila posti di lavoro in Europa, principalmente nel settore chimico, del ferro e dell'acciaio, delle ceramiche e dell'ingegneria meccanica».

Ne siamo consapevoli e felici ma, soprattutto come sindacato italiano, non possiamo che essere preoccupati della stasi prodottasi in Europa dal 2013 circa la messa in campo di misure più idonee di difesa commerciale. La sovrapproduzione cinese tende a essere più invasiva in Ue perché altri paesi hanno livelli di protezione più alti.

11 dicembre 2016, Cina nell'economia di mercato?

La proposta del 2013 (COM (2013) 192) è rimasta al palo ed è stato fatto scadere colpevolmente il termine dell'11 dicembre 2016, senza aver trovato un accordo in Europa neanche sulle comunicazioni e proposta di Regolamento, rispettivamente (COM (2016) 690) e (COM (2016) 721). Anche questa farraginosità e lentezza dei processi decisionali sono benzina per i movimenti antieuropeisti che dovrebbero far riflettere sull'esigenza di cambiamento sempre più urgente dei meccanismi comunitari.

Il dibattito sul riconoscimento o meno della Cina come paese avente economia di mercato ormai rischia di essere del tutto irrilevante, atteso che il giorno 11 dicembre 2016 la Cina ha compiuto i 15 anni di permanenza nel Wto. Per questo motivo a noi sembra chiaro come questa situazione rischi di ridurre praticamente a zero le difese sulla concorrenza sleale nelle importazioni. Nella migliore delle ipotesi, starebbe alle autorità dei Paesi importatori l'onere di dimostrare che le imprese cinesi non operano in condizioni di mercato. Una inversione della prova che si unirebbe alle già blande pratiche di difesa commerciale usate finora.

L'esito della consultazione pubblica, che la Commissione europea ha tenuto nel trimestre febbraio-aprile 2016, non ha prodotto granché circa i diversi orientamenti degli Stati membri. Così come è evidente che le sensibilità a questo tema siano divise tra coloro i quali vogliono tutelare il lavoro e l'occupazione europea rispetto alla produzione industriale e altri che temono ritorsioni e/o danni per l'aumento dei prezzi di approvvigionamento delle merci dalla Cina e da altri Paesi analoghi.

Sono tre le principali opzioni espresse dalla Commissione dopo la scadenza dell'11 dicembre 2016: lasciare la normativa dell'Ue invariata; modificare la metodologia antidumping relativa agli strumenti di difesa commerciale senza misure supplementari oppure modificare la metodologia antidumping relativa agli strumenti di difesa commerciale come parte di un pacchetto comprendente misure supplementari.

La Cisl è convinta della bontà della terza opzione, condividendo il fatto che, ove si considerasse non più applicabile alla Cina e ad altri paesi la metodologia del paese analogo per la determinazione dei margini di dumping, si determinerebbero margini più bassi che indebolirebbero l'efficacia degli strumenti di difesa commerciale dell'Ue, venendo meno ai dettami dell'articolo 207 del Trattato di funzionamento, con le evidenti conseguenze negative sull'industria dell'Unione in termini di produzione e di perdita di posti di lavoro. Una conseguenza congiunturalmente ancor più negativa per l'Italia.

Giudizio della Cisl

Riassumendo quanto già espresso sopra, la Cisl ritiene che sia assolutamente serio e urgente che l'Unione europea si doti di nuovi strumenti antidumping per come proposto. Non solo, si dovrebbero anche accelerare i tempi al fine di evitare che aumenti ulteriormente la disoccupazione nell'Unione europea. Una ulteriore inerzia rischia di risultare estremamente deleteria in relazione alla modifica di politica economica della nuova amministrazione Usa e in relazione alla sovraccapacità di produzione cinese.

Per questi motivi riteniamo condivisibile la cosiddetta "terza opzione" della Commissione europea indirizzata al mantenimento dell'efficacia degli strumenti di difesa commerciale pur muovendosi con l'intento di non deteriorare i rapporti con la Cina, vista l'importanza del mercato cinese per le nostre esportazioni.

Ciò si realizza tramite la comunicazione di cui all'odierna audizione con la quale la Commissione intende ottenere l'approvazione della proposta (COM (2013) 192) per ammodernare gli strumenti di difesa commerciale introducendo, peraltro, un nuovo metodo di calcolo del dumping, abbandonando definitivamente la regola del dazio inferiore in alcune circostanze specifiche, intervenendo in modo più incisivo sulle sovvenzioni governative altrui.

Ci convince la ratio della nuova metodologia di calcolo del dumping che, eliminando l'elenco dei Paesi che non hanno un'economia di mercato, a questo punto obsoleto e irrilevante, prenda in considerazione i criteri: dell'influenza dello Stato, della presenza diffusa di imprese di proprietà dello Stato, della discriminazione a favore delle imprese nazionali e dell'indipendenza del settore finanziario. Si realizzerebbe così una metodologia applicabile in egual misura a tutti i Paesi membri del Wto.

Siamo convinti della necessità che l'Ue agisca in fretta su questo versante, non certo per una impostazione protezionista. La Cisl è consapevole che gli scambi commerciali sono essenziali per la crescita e per l'occupazione.

Come sindacato non possiamo che essere d'accordo per la tutela della produzione e del lavoro europei. Concordiamo con chi ha detto che «Il libero scambio deve essere equo, solo essendo equo, però, può essere libero».

**Segretario confederale Cisl*

Luigi Mansi

Trasporto aereo

Quale futuro per l'handling in Europa?

I risultati dello studio saranno utili per contrastare l'eventuale richiesta da parte della Commissione europea di liberalizzare ulteriormente l'handling

Quali sono le condizioni delle attività di handling nei vari aeroporti europei? Per scoprirlo, Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, a cui Fit-Cisl aderisce, ha realizzato un progetto, finanziato dalla Commissione europea. Il progetto è stato presentato l'8 e il 9 dicembre scorsi durante un workshop a Barcellona a cui hanno preso parte i rappresentanti delle associazioni datoriali e sindacali europee del trasporto aereo, ovvero Etf, Asa (Associazione europea degli handler indipendenti) e Aci Europe (Associazione europea dei gestori aeroportuali). All'incontro non ha preso parte Aea (Associazione europea dei vettori aerei), pur avendo finanziato il progetto, per via della neonata A4E, che non riconosce al momento Etf come partner sociale.

Il progetto in questione è diviso in due parti: analisi della situazione legale e analisi della qualità del servizio negli scali. Per la ricerca dei dati da analizzare sono state scelte due società di consulenza multinazionali: Syndex e Stc Group.

La Syndex ha acquisito informazioni tramite questionari online e, in alcuni Paesi, anche tramite interviste ad aziende e sindacati direttamente sui luoghi di lavoro e ha illustrato ai partecipanti al workshop i dati emersi sugli aspetti legali riguardo la metodologia e la selezione di accesso al mercato dei servizi di handling aeroportuali e sulle condizioni sociali dei lavoratori.

I risultati di tale studio saranno utili per un futuro dialogo sociale nel settore e per contrastare l'eventuale ennesima richiesta da parte della Commissione europea di voler ulteriormente liberalizzare i servizi di assistenza a terra.

Il programma dei lavori ha portato ad esaminare la casistica di tre Paesi europei per come questi hanno recepito la direttiva Ue 67 del 1996 relativa all'apertura alla concorrenza nel mercato dei servizi aeroportuali.

Per quanto riguarda la Spagna è stata evidenziata una minore difficoltà nel processo di selezione degli operatori grazie al

fatto che in tutti gli aeroporti del paese opera un'unica società di gestione, Aena, la quale mette a bando ogni 7 anni le licenze limitate negli aeroporti liberalizzati, e il sindacato spagnolo ha negoziato da subito un contratto nazionale avvallato dalle loro Autorità per i lavoratori del settore con una clausola sociale sul trasferimento del personale che dà precedenza a chi ha meno anzianità di servizio. Il problema che si è però presentato in Spagna, e che stanno attualmente affrontando, riguarda le troppe compagnie aeree che ambiguamente richiedono autoproduzione dei servizi con l'apporto, però, di personale proveniente da altre società di assistenza.

In Germania sembrava che negli ultimi anni negli aeroporti andasse tutto bene, dal momento che, grazie al sostegno del Governo, non vi è stata né una sostanziale liberalizzazione né una reale concorrenza; basti pensare che a Francoforte, dove transitano circa 60 milioni di passeggeri all'anno, solamente due operatori gestiscono i servizi. Ricordiamo che i sindacati tedeschi sono stati i più accaniti oppositori alle revisioni della Direttiva della Commissione europea.

Ma la realtà illustrata al workshop è apparsa di tutt'altro genere: attualmente stanno affrontando il problema della crisi del vettore di bandiera Lufthansa, che chiede una più ampia apertura alla concorrenza al fine di abbassare i costi dei suoi servizi di handling. Il sindacato tedesco quindi, in questi ultimi mesi, sta valutando l'importanza di un contratto unico di settore dato che i ben 80 contratti, che le aziende attualmente applicano, fanno registrare numerosi contraccolpi sociali. Il pensiero generale dei presenti al workshop ha confermato l'idea che sarebbe stato meglio in precedenza con il loro aiuto trattare con le istituzioni europee una ipotetica revisione della direttiva, inserendo una clausola sociale obbligatoria ma anche con un contratto unico nazionale, invece della loro perenne e inconsistente contrarietà a tutto.

E infine veniamo all'Italia. Il nostro caso è stato presentato per conto di Aci Europe da Ivan Bassato, direttore del settore Aviazione di Aeroporti di Roma, il quale ha illustrato il percorso a cui abbiamo assistito negli ultimi anni nell'aeroporto di Fiumicino: da 7 full handlers, siamo giunti nel 2016 a tre operatori tramite una gara limitativa. Bassato ha evidenziato che questa riduzione ha già dato i frutti; infatti il notevole miglioramento della qualità del servizio ha portato l'aeroporto di Fiumicino ad essere tra i più efficienti in Europa negli ultimi mesi.

In soli sei mesi la scelta di ridurre a tre gli handler a Fiumicino ha apportato notevoli miglioramenti operativi e di gestione

A nome del sindacato italiano e di Etf, il sottoscritto, in qualità di speaker, ha relazionato sull'evoluzione degli aspetti sociali negli aeroporti italiani a seguito del recepimento della direttiva. Negli anni passati, l'assenza di organi governativi e di autorità competenti del settore in grado di gestire l'apertura del mercato con regole certe, applicate e controllate ha portato allo sviluppo di una selvaggia concorrenza con grosse ripercussioni negative sull'occupazione e sui salari dei lavoratori. La costante disapplicazione della clausola sociale, per quanto riguarda il trasferimento del personale in caso di perdita di parziale attività, è stata sempre causa di enormi conflitti locali. Quando le aziende hanno preso coscienza che tale disapplicazione avrebbe comportato seri rischi al regolare servizio e alla stabilità occupazionale e societaria, la clausola sociale è stata inserita nei contratti nazionali ed è stata rafforzata nel tempo.

Ai presenti è stata illustrata la comune volontà delle parti sociali italiane di realizzare un solo contratto per tutte le attività del trasporto aereo quale elemento primario per regolare il mercato e renderlo equo e corretto. Nonostante il trasporto aereo italiano stia crescendo costantemente anno dopo anno, su Fiumicino abbiamo assistito al fallimento di diverse aziende di handling e alla perdita di centinaia di posti di lavoro e questo ha dato impulso all'aeroporto a indire il bando di gara per limitare a tre gli operatori di handling: in soli sei mesi tale scelta ha apportato notevoli miglioramenti operativi e di gestione. A questo punto ci chiediamo perché per prendere decisioni simili bisogna arrivare all'emergenza quando sarebbe bastato prevenirla. Siamo consapevoli che c'è ancora molto da fare. La ricchezza che produce il settore del trasporto aereo italiano deve essere redistribuita anche su una platea più ampia e non a favore di pochi.

I partecipanti alla conferenza hanno molto apprezzato e riconosciuto come decisamente interessante il caso italiano, che esemplifica la capacità di risollevarsi da tante vicende disastrose, divenendo esempio in Europa.

Alla conclusione dei lavori del workshop i partecipanti hanno condiviso il pensiero che una competizione equa e sostenibile sollevi il Mercato e hanno convenuto che bisogna agire su diversi aspetti: regole vincolanti per tutti gli attori che garantiscano parità di condizioni, protezione sociale per la forza lavoro e certificazioni per i lavoratori del settore che diano sicurezza e qualità al servizio erogato. A tal fine tutte le organizzazioni partecipanti si sono rese disponibili ad agire con tutti i mezzi possibili per migliorare il sistema, a beneficio principalmente dei passeggeri e dell'utenza, perché il mercato dei servizi a terra deve essere "regolato" e non "autoregolato".

Remo Di Fiore

Trasporto marittimo

Filippine: un esempio di come l'Itf tutela i marittimi

Più welfare ai marittimi filippini. È stato siglato a Manila un accordo per estendere a questi lavoratori i benefici sociali del sindacato filippino Amosup. L'intesa è stata siglata da Fit-Cisl, rappresentata al tavolo di trattativa da Francesco Di Fiore, Itf (la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, a cui la stessa Fit aderisce), il sindacato filippino Amosup, quello norvegese Nsu e il gruppo crocieristico Rccl, comprendente Celebrity e Pullmantur.

Il costo è di fatto a carico della società e riguarda oltre 3mila marittimi. Una simile operazione è già stata fatta per i lavoratori filippini di Costa.

Simili intese sono fortemente sollecitate da Itf, in particolare dopo l'ultimo Congresso, nell'ottica di stringere più forti rapporti tra i sindacati dei paesi dei Beneficial Owners e quelli fornitori di manodopera. Per comprendere la portata e l'importanza dell'intesa sottoscritta occorre tornare indietro nel tempo, ovvero a 56 anni, fa quando Gregorio Oca, oggi un mito nelle Filippine, creò l'Amosup. Greg è scomparso qualche anno fa ma ha lasciato in eredità al mondo marittimo un esempio di come un sindacato debba farsi carico delle esigenze di welfare dei propri associati.

Com'è noto, ancora oggi le Filippine hanno - tra gli altri - due elementi che dobbiamo avere presente: un basso livello di assistenza sociale e il fatto che la prima voce delle entrate nel paese sono le rimesse dei lavoratori all'estero, dei quali i marittimi, circa 400mila, sono solo una parte.

Il governo del paese rispetto al secondo punto ha da sempre uno speciale servizio amministrativo, il Poea (Philippines Overseas Employment Agency) che, prima che un cittadino si rechi a lavorare all'estero, verifica che il suo contratto contenga una serie minima di condizioni fissate dal Poea stesso. Diciamo quindi che, da questo punto di vista, esiste un positivo ferreo controllo contro lo sfruttamento del lavoro.

Circa il primo punto, pur essendoci stati negli anni miglioramenti, il livello di welfare è insufficiente. Gregorio Oca volle supplire a questa carenza organizzando un sistema veramente avanzato di benefici a favore dei marittimi. Il costo è ricavato all'interno del contratto Amosup con il contributo anche degli armatori.

È da notare che, da tempo, il sindacato confederale dei marittimi ha firmato una dichiarazione in base alla quale ai Non-Doms, sulle navi di bandiera italiana, al posto del contratto nazionale previsto per loro (tra l'altro più basso dei minimi Itf e non aumentato nell'ultimo rinnovo) si possa applicare l'Amosup, il Nusi o il Kpi a seconda che il personale sia filippino, indiano oppure indonesiano. In questo modo non solo i marittimi sono meglio retribuiti, ma possono anche beneficiare del welfare che quei sindacati offrono.

Per capire l'importanza dell'intesa sottoscritta da Francesco Di Fiore vediamo un attimo cosa è compreso nel welfare Amosup, partendo dalla sanità per i marittimi e loro familiari.

Il sindacato possiede e gestisce in proprio ben quattro ospedali collocati nelle isole ad alta densità di marittimi (Manila, Visayas, Iloilo e Davao). Ricordiamo anche che quattro anni fa, con il contributo di Itf, in base a una intesa tra la stessa Itf, Amosup, Fit-Cisl e l'ospedale San Martino di Genova, per tre anni un medico di Amosup si è specializzato nel nosocomio genovese nelle cure per la leucemia.

Amosup gestisce poi due accademie e una nave scuola ove vengono formati i marittimi, un fondo pensione alimentato anche con contributo aziendale, alloggi a Manila, Cebu e Davao riservati ai marittimi che debbono imbarcare o debbono attendere una chiamata dall'armatore. Ciò è di fondamentale importanza visto che molti marittimi provengono da isole lontane e alloggiare in albergo comporterebbe spese non indifferenti. Altri interventi riguardano tutele in caso di inabilità o morte di un marittimo o di un suo familiare e molte altre tutele come il sostegno scolastico ai figli dei marittimi.

Friuli Venezia Giulia

Puntare a un unico contratto nazionale della mobilità

Il contratto unico della mobilità è il tema che è stato affrontato a Monfalcone (Gorizia) dal direttivo della Mobilità della Fit-Cisl Friuli Venezia Giulia. Ha aperto i lavori la Segretaria generale, Lilli Bigoni, cui sono seguite le relazioni di Eliseo Grasso, Coordinatore nazionale per la Mobilità tpl, e di Massimo Malvisi, della struttura nazionale, sullo stato della situazione di questo nevralgico settore, in forte evoluzione.

L'intermodalità gomma-ferro è, infatti, una realtà. Nelle città si stanno realizzando poli multimodali volti a migliorare sia la qualità di trasporto dei cittadini che la gestione logistica delle merci. Siamo all'inizio di un processo che cambierà di molto la attuale cultura monofunzionale dei trasporti. Un esempio: la prossima costruzione del polo intermodale in Friuli Venezia Giulia, che andrà ad unire con una bretella la stazione Fs di Ronchi dei Legionari e l'aeroporto di Trieste.

I rappresentanti nazionali hanno evidenziato la volontà della Fit-Cisl di perseguire l'obiettivo, in occasione della prossima scadenza del ccnl mobilità/attività ferroviarie e del ccnl autoferrotranvieri/internavigatori (31.12.2017), di definire un unico contratto nazionale per i lavoratori del comparto del trasporto pubblico e quelli su ferro.

Unire sotto un unico contratto nazionale della mobilità il tpl e il settore ferroviario porterà molteplici benefici ai lavoratori dei due settori. Primo fra tutti la creazione di un ombrello con una normativa di salvaguardia per le varie categorie interessate. E, inoltre, consentirà di avere una contrattazione di secondo livello in modo da legare gli incrementi di produttività ad un efficace ritorno in termini reddituali e di qualità del lavoro.

L'area contrattuale della mobilità è stata, peraltro, all'avanguardia nel porre l'attenzione a livello negoziale - e poi a darne formale attuazione nei vari contratti di settore - al concetto di welfare aziendale. L'importanza che sta assumendo questa nuova forma di sostegno al reddito la si intuisce dai recenti esempi introdotti nelle aziende del settore nell'ultimo quinquennio (Ntv, Trenord, gruppo Fs, Elior, Busitalia eccetera).

In una fase di deflazione e di crisi economica con conseguente diminuzione di servizi a favore del cittadino da parte dello Stato, dai ticket sanitari, passando per tutti quei servizi di sostegno che lentamente si stanno esaurendo, è sicuramente il futuro prossimo dei lavoratori il prendere in considerazione le possibilità che scaturiscono da questo capitolo, con l'introduzione anche di un piano di Flexible Benefit, come il rimborso della benzina, di parte delle quote degli asili nido o dei libri di testo.

I due relatori hanno esposto a linee generali il nuovo piano industriale delle Ferrovie dello Stato Italiane, presentato da Renato Mazzoncini. La prima cosa che si nota è la prospettiva di lungo periodo (dal 2017 al 2026), che fa intuire la volontà di porre il futuro della mobilità al primo posto nell'ottica di sviluppo del Paese. Vi saranno investimenti ingenti a livello infrastrutturale, di trasporto nazionale, regionale e su gomma. Dubbi permangono però sulla volontà di quotazione del 30% di Frecce e Intercity. Il rischio è indebolire questo strategico asset industriale.

Sono emersi due punti sui quali il sindacato ha molto insistito, nel percorso di rinnovo contrattuale: tutele per il personale coinvolto in cambi di appalto, soprattutto dopo l'emanazione del Jobs Act, e la costituzione di un Comitato Consultivo di partecipazione, così come attuato in altri contratti recentemente rinnovati.

È stata ribadita, inoltre, la necessità, per entrambi i comparti, di un rinnovo generazionale attraverso nuove assunzioni che abbassino l'età media, attualmente di 49 anni. Nella parte conclusiva i relatori hanno molto insistito sulla necessità di tutelare l'incolumità fisica degli addetti al trasporto collettivo di persone.

Il direttivo ha espresso una valutazione molto positiva sull'iniziativa perché ha dato la possibilità di avere informazioni in tempo reale sulla situazione del contratto del tpl e sugli sviluppi del confronto su quello delle attività ferroviarie. È un fatto assolutamente importante in questa epoca "social", dove informazioni false e pretestuose prendono piede e valore a prescindere dalla loro fondatezza.

È fondamentale - questa la conclusione - sviluppare sempre più sinergia e coesione tra i due comparti della mobilità. Un contratto unico accresce la forza contrattuale anche sul miglioramento della qualità di vita dei lavoratori.

Nicola Chiorri
Antonio Pittelli

Puglia

Non solo sindacato: la Fit apre le sue porte a una performance teatrale

"Dignità autonome di prostituzione" è un innovativo format teatrale scritto da Betta Cianchini e Luciano Melchionna e diretto dal quest'ultimo.

Questo spettacolo va in scena sempre innovandosi dal 2007 e ha dimostrato quanto il teatro, come forma purissima di espressione e libertà, sia ancora vivo e pulsante - e questo ne è l'aspetto di maggior rilevanza – e che il pubblico e soprattutto i giovani hanno voglia di pagare il biglietto per "gustare" del buon teatro. Sì, perché è davvero sorprendente la massiccia affluenza di pubblico che si affolla a vedere questo spettacolo a ogni replica.

Il format è di volta in volta adattato per il pubblico italiano e internazionale e viene messo in scena non solo nei teatri tradizionali, ma anche nei luoghi di vita quotidiana, come negozi, scuole, fattorie, navi, treni. La Fit-Cisl Puglia-Basilicata è stata invitata dalla compagnia di artisti a lasciarsi coinvolgere e ha deciso di accettare, mettendo a disposizione la propria sede e agevolando l'organizzazione teatrale, cosicché la sala riunioni per alcuni giorni è stata "invasa" da una colorata scenografia, che riproduceva una casa chiusa di una volta. La Fit ha accettato anche perché questo format è una riflessione sul lavoro dell'artista e del suo prodotto: l'Arte con la maiuscola. Infatti il format non include solamente attori, ma anche ballerini, musicisti, artisti del circo, cantanti, mimi e via elencando. La Federazione ha quindi colto un'occasione per sostenere il lavoro anche nella sua forma artistica.

La particolarità e l'essenza stessa di questo format, infatti, prevedono un "rapporto elitario e unico" tra lo spettatore e l'artista e quindi tra lo spettatore e l'Arte. Artisti come prostitute, protetti ma alla mercé dell'avventore/spettatore di turno, si lasciano scegliere, esaminare e soppesare in cambio della propria Arte e del proprio Cuore. Rigorosamente in vestaglia o giacca da camera, adescano o si lasciano abbordare dai clienti mentre una "strana famiglia", tenutaria del "bordello", ha l'arduo compito di stimolare le contrattazioni con i clienti per stabilire il prezzo di ciascuna prestazione. Conclusa la trattativa, il cliente/spettatore si apparta con l'artista/prostituta di turno in un luogo deputato dove fruirà della "Pillola del Piacere Teatrale", ovvero di una performance tutta per lui, che può consistere in un monologo, un balletto o un'istallazione della durata di 10/15 minuti circa, ispirata ai classici del teatro o frutto di testi contemporanei, per lo più scritti da Melchionna medesimo. I temi oggetto della performance artistica sono i più vari: la scuola, il conformismo televisivo, l'educazione, la poesia, il rapporto con Dio e così via.

Ogni pillola in qualche modo emoziona, fa riflettere e divertire lo spettatore, laddove per divertimento si intenda "uno stupore nuovamente sollecitato" da un teatro che non è auto-celebrativo, ermetico o fine a se stesso ma prima di tutto magia e sogno. Un nuovo approccio allo spettacolo, un modo per ridare dignità al lavoro dell'artista e al contempo una provocazione giocosa e sorprendente per riavvicinare il pubblico a un mestiere antico.

Da clienti/spettatori siamo entrati quindi nella nostra sala riunioni, trasformata in un teatro vero e proprio, ma senza sedie o poltrone, e siamo stati invitati a prendere posto per terra per assistere a una performance davvero emozionante. Gli artisti/prostituti hanno iniziato a sedurre gli spettatori/clienti per essere scelti, ma possono anche rifiutarli. Ai performer è permesso anche di litigare tra loro pur di accaparrarsi il cliente più ricco. Per consumare le performance ognuno di noi ha dovuto pagare con la moneta locale - il dollarino - che ci era stata consegnata insieme al biglietto d'ingresso, dopo una estenuante trattativa con dei "mediatori". I clienti/spettatori possono decidere di lasciare anche una mancia dopo.

Le performance avvengono in contemporanea tra loro ma solo su richiesta dei singoli spettatori e/o di interi gruppi, durante tutta la serata come una macchina non stop: gli attori possono recitare il loro monologo fino a dieci volte a sera e più. L'obiettivo del progetto di Cianchini e Melchionna è di trasformare l'operazione in una vera e propria Accademia: una "Casa Chiusa" permanente per attori e artisti vari. Il risultato è una serata di divertimento e arte liberata dagli schemi che ti lasciano la voglia di tornare a vedere un teatro rinnovato, ma estremamente profondo.

Stefania Tagliaferro

Toscana

Sì a un osservatorio permanente su appalti, cooperazione e logistica

La Segreteria regionale ha fatto il punto sul segmento lavorativo della logistica, del trasporto merci e sugli appalti di Ferrovie dello Stato Italiane. Sono state infatti costituite una miriade di cooperative e società vocate ai servizi accessori, sovente strumentali, con l'obiettivo di "risparmiare", con ribassi che spesso superano il 40%,generando così situazioni al limite della correttezza: spesso ricorrono al lavoro in nero e soprattutto allo sfruttamento dei lavoratori, in particolare degli extracomunitari, che spesso operano in ambienti non idonei, dove le misure di igiene e sicurezza sono sistematicamente disattese.

I lavoratori utilizzati sono costantemente sotto "ricatto", sia perché sono molto frequenti i trasferimenti di azienda, effetto dei continui cambi di appalto, sia perché molto spesso i bandi non contengono la clausola sociale, sono cioè senza "paletti" e garanzie.

In questo panorama, fortemente compromesso, è necessario che le forze politiche della Toscana affrontino il problema anche dal punto di vista legislativo, proprio perché attraverso la stipula dei contratti e delle garanzie ivi contenute si rischia di salvaguardare solo una piccolissima parte di lavoratori. È necessario, inoltre, che anche da parte delle associazioni datoriali, insieme alle organizzazioni sindacali, si condividano regole certe ed esigibili, che tengano conto delle condizioni di lavoro, della legalità e della sicurezza, soprattutto in presenza di appalti e subappalti. È opportuno, in proposito, creare un albo di qualificazione delle imprese a livello regionale che, attraverso un codice etico condiviso, si impegnino a tenere al centro in primis la sicurezza e, in caso di appalto o affidamento a imprese autonome, a garantire il possesso dei requisiti necessari.

Anche la nuova legge sul codice degli appalti, che fra l'altro riguarda unicamente il settore pubblico, non ci lascia tranquilli. Nonostante abbia segnato un passo avanti, garantendo maggiore trasparenza e sicurezza, nel campo delle tutele e dei diritti è fortemente carente. Manca infatti la clausola di salvaguardia per garantire il mantenimento del posto di lavoro a tutti i soggetti che transitano dall'impresa uscente a quella che subentra.

Il nuovo codice si dovrebbe applicare anche alle gare di importo inferiore al milione di euro, ambito in cui è massimo il rischio di illegalità e di infiltrazione mafiosa, e nel settore privato, in particolare in quello della cooperazione e della logistica.

In questa direzione, in particolare sul terreno della logistica e degli appalti, come Fit-Cisl svilupperemo a livello regionale un'azione per informare tutti i soggetti, pubblici e privati, sulla reale situazione dei settori produttivi colpiti dal fenomeno. Vogliamo sensibilizzare, favorire e promuovere percorsi chiari e trasparenti, scongiurare il ripetersi di situazioni pericolose in termini di legalità, di sicurezza, di sfruttamento della forza lavoro a livelli di schiavitù. E riteniamo necessario rilanciare il rispetto delle norme, attraverso anche dei provvedimenti da parte della Regione.

In particolare: l'applicazione dei contratti nazionali di riferimento; l'obbligo da parte delle imprese di essere registrate e in regola con le norme di legge; l'obbligo, in caso di azienda cooperativa, di depositare il regolamento interno presso gli uffici pubblici competenti; l'obbligo, con verifica da parte degli uffici pubblici, del rispetto di tutta la normativa in materia di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro; la garanzia dei diritti sindacali a tutti i lavoratori, compresi i soci lavoratori come previsto dai contratti di riferimento.

A ciò, si deve accompagnare un apposito "strumento di controllo" a livello regionale per monitorare il settore e intervenire ogni qual volta si dovessero riscontrare distorsioni applicative e usi che non siano in regola con le norme vigenti.

Come Fit-Cisl Toscana, per risolvere il problema in maniera radicale, pensiamo sia necessario reintegrare quelle lavorazioni che negli anni sono state oggetto di esternalizzazione eccessiva, finalizzata solo a ridurre la forza lavoro e ad abbattere i costi. Ed è doveroso affermare una nuova stagione dell'etica che tenga al centro la dignità della persona e della famiglia, in una società non più accecata dal profitto senza regole e senza morale e nella quale i lavoratori, il sindacato, le imprese, siano protagonisti di una società più giusta ed equa.

Stefano Boni
Segretario generale
Fit-Cisl Toscana

Sorpresa: il numero di europei occupati è da record

L'ultima indagine annuale sull'occupazione e sugli sviluppi sociali in Europa, "Employment and social developments in Europe" (il cui acronimo è Esde), è la classica analisi che non ti aspetti. Arriva dalla Commissione europea e ci dice che, con 232 milioni di unità, il numero degli europei occupati è il più elevato mai registrato nella storia del Vecchio Continente. Ora, a scanso di equivoci e per non rischiare di prendere lucciole per lanterne, va detta subito una cosa: il numero totale non rende giustizia delle diseguaglianze che ci sono tra i vari Paesi che compongono l'Unione europea, ma almeno ha il merito di fissare un dato che, in prospettiva storica, aiuterà a rileggere con maggiore oggettività questa epoca di "crisi economica perenne". A questo punto spazio alla scienza inoppugnabile dei numeri. Vediamo nel merito l'indagine.

Nel 2016 sono stati creati tre milioni di posti di lavoro, la maggior parte dei quali a tempo indeterminato. Nella maggioranza dei casi l'occupazione a tempo pieno protegge efficacemente i cittadini contro la povertà. La percentuale della popolazione dell'Ue a rischio di povertà o di esclusione sociale (23,7%) è la più bassa degli ultimi cinque anni.

L'8,3% dei cittadini europei è tuttavia ancora disoccupato (dati di ottobre 2016) e l'indagine sottolinea le difficoltà incontrate nel ritornare al lavoro negli anni successivi alla crisi (periodo 2008-2013): nell'arco di tre anni solo un disoccupato su otto è riuscito a trovare un'occupazione permanente a tempo pieno. La disoccupazione giovanile, ancora superiore al 20%, continua a destare grave preoccupazione.

Cambia il mondo del lavoro. Il futuro del lavoro sta cambiando in un contesto di crescente digitalizzazione dell'economia, in particolare attraverso l'emergere di piattaforme digitali e dell'economia collaborativa, che offriranno nuove opportunità di lavoro, per lo più sotto forma di lavoro autonomo.

I rifugiati alle prese col mercato del lavoro. Nel 2015 e nei primi nove mesi del 2016 gli Stati membri hanno ricevuto quasi 2,2 milioni di domande di asilo. Nel momento in cui si integrano nel mercato del lavoro, i rifugiati incontrano tuttavia ostacoli quali livelli di istruzione inferiori e competenze linguistiche insufficienti. Per facilitare l'integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro sarà fondamentale investire nella loro istruzione e nelle loro competenze linguistiche e agevolare il riconoscimento delle competenze.

Nuove forme di dialogo sociale. Poiché queste nuove forme di occupazione possono offuscare i confini tra datori di lavoro e lavoratori, si profilano nuove sfide per il ruolo che le parti sociali e il dialogo sociale possono svolgere nell'affrontare le problematiche odierne del mercato del lavoro. Esde individua le modalità con cui le parti sociali possono rispondere efficacemente a queste problematiche, rappresentando queste nuove tipologie di lavoratori e di datori di lavoro e collaborando con le autorità pubbliche. In diversi Stati membri, ad esempio, le nuove forme di società digitali, come Uber, e i lavoratori a esse affiliati sono sempre di più coinvolti come componenti delle parti sociali.

Le sfide di Esde. L'indagine Esde si focalizza sulle ultime tendenze occupazionali e sociali e riflette le sfide future nonché le possibili risposte strategiche. Gli esempi concreti del modo in cui la Commissione intende affrontare le sfide sollevate sono numerosi. Tra le iniziative di capitale importanza c'è il "pilastro europeo dei diritti sociali", per il quale all'inizio di quest'anno verrà presentata una proposta finale a seguito dell'ampia consultazione lanciata nel marzo 2016. I suoi principali obiettivi consistono nel massimizzare le opportunità di occupazione, nel garantire mercati del lavoro e società inclusivi e nel sostenere una rinnovata convergenza verso l'alto nella zona euro e in tutta l'Ue a 28.

Gli sforzi della Commissione europea. L'impegno della Commissione, teso a ridurre la disoccupazione in generale e la disoccupazione giovanile in particolare, comincia a dare i suoi frutti. Dal 2013 il numero dei giovani disoccupati è diminuito di 1,6 milioni di unità e quello dei giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano di 900mila unità. Con la proroga del piano europeo Garanzia giovani, l'integrazione finanziaria offerta dall'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile e l'iniziativa che prevede di continuare a investire nei giovani d'Europa, la Commissione intende massimizzare le possibilità dei giovani sul mercato del lavoro.

Geivù

Intervista al Sen. Marco Filippi

«Se Ryanair fa i profitti in Italia, paghi le tasse qui»

Marco Filippi, livornese, 52 anni, è Capogruppo del Pd nella VIII Commissione Lavori Pubblici - Comunicazioni del Senato. È uno dei maggiori esperti di portualità a livello nazionale.

MINISTERO DEI TRASPORTI. Graziano Delrio è ormai da due anni alla guida del Ministero ed è stato confermato anche nel Governo Gentiloni.
Come valuta i suoi risultati? In recenti interviste ha illustrato le sue priorità per il 2017 e anche oltre. Ce la farà ad essere all' altezza della situazione?

Ritengo apprezzabili i risultati fin qui conseguiti dal Ministro Delrio nell'azione di governo del suo dicastero e ancor più i propositi avanzati per la prospettiva sia a breve che a più lungo termine. Ritengo anche che, dal suo insediamento, il Ministro abbia offerto il valore aggiunto di una visione che da tempo mancava in un settore così strategico per il nostro Paese.

COMMISSIONI PARLAMENTARI. Michele Meta e Altero Matteoli sono stati confermati senza particolari problemi alla presidenza delle Commissioni che si occupano dei trasporti alla Camera e al Senato. Molti lo hanno considerato, al di là degli schieramenti politici, come un premio alla equidistanza istituzionale e comunque come un fattore di stabilità in un frangente soggetto a cambiamenti repentini e improvvisi. Come valuta?

Lo è stato indubbiamente per entrambi. Onore al merito! Nei lavori parlamentari serviva un segnale di stabilità e, comunque, le nostre Commissioni hanno portato a termine leggi importanti, con una buona dose di condivisione anche al di fuori della maggioranza e questo va riconosciuto.

FERROVIE DELLO STATO ITALIANE. L'Amministratore delegato Renato Mazzoncini, nominato ai tempi del Governo Renzi, è ormai stabilmente insediato alla guida del Gruppo Fsi. Non molto tempo fa ha presentato un impegnativo piano industriale che prevede investimenti decennali per 93 miliardi di euro. Destinati non solo per l'Alta Velocità, ma anche per il trasporto locale (pendolari) e il rilancio del settore merci (Mercitalia). Come valuta?

Trovo che il piano industriale del gruppo Fsi, peraltro recentemente presentato da Mazzoncini anche alle Commissioni parlamentari, sia da analizzare con molta attenzione in ragione del conseguente processo di privatizzazione, ma soprattutto per il nuovo ruolo che il gruppo è chiamato ad interpretare nei piani di sviluppo previsti. Più in generale riscontro un necessario cambio di passo rispetto al passato nella dimensione dell'integrazione modale urbana e metropolitana per un'azienda che vuole occuparsi della mobilità a trecentosessanta gradi, ma restano intatte tutte le preoccupazioni di una mobilità a due velocità nel Paese per cittadini di serie A e di serie B.

PRIVATIZZAZIONE DI FSI. Collocamento in Borsa del 40% del gruppo unitario o preventivo "spacchettamento" con scorporo di Rfi e vendita del cosiddetto "spezzatino ferroviario. Era questo il nodo da sciogliere. Mazzoncini, in alcune caute dichiarazioni iniziali sembrava privilegiare la prima soluzione, gradita ai sindacati, in quanto rispettosa dell'unitarietà aziendale. Ora, invece, la quotazione riguarderebbe solo le Frecce. Nei corridoi si dice che la marcia indietro sarebbe stata sollecitata da ambienti governativi per esigenze di cassa. Come valuta?

Io non so come siano andate le cose realmente, ma in genere mi appassionano poco i retroscena e, con tutto il massimo rispetto che porto per le organizzazioni sindacali, parto da un assunto differente. Le infrastrutture, specie quelle strategiche per un Paese - e quelle ferroviarie indubbiamente lo sono -, devono rimanere pubbliche nella proprietà e nella gestione.

ALITALIA. Come valuta i risultati del "duo" Luca di Montezemolo come Presidente e Cramer Ball come Ad? La ex compagnia di bandiera sembra nuovamente in crisi. Per evitare il fallimento servirebbe una fortissima iniezione di capitali (1 miliardo di euro) che arabi, emiri e banchieri starebbero reperendo. Il nuovo piano industriale prevedrebbe più rotte intercontinentali, con lo sdoppiamento tra low cost e rotte a lungo raggio, ma anche esuberi di personale. I sindacati non sembrano disponibili a nuovi sacrifici. Come andrà a finire? Non è che dovremo rimpiangere i tempi di Umberto Nordio e dell'Iri?

La situazione è particolarmente controversa. Da un lato il partner arabo si è dimostrato affidabile per visione industriale e per disponibilità finanziarie che ha erogato e sta erogando con generosità. Dall'altro però non è riuscito ad incidere come avrebbe dovuto e forse voluto sul management della società, riproducendo analoghi deficit di gestione. Piano industriale, separazione tra low cost e rotte a lungo raggio, rinnovo delle flotte e piano degli esuberi... Ogni volta, negli ultimi dieci anni, i temi sono sempre stati gli stessi, come i risultati (nonostante il cambio delle ricette).

RYANAIR. Lo scorso 17 agosto, in una riunione al Mit con Delrio e con 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 l'eccentrico personaggio, re dei voli low cost, è diventato all' improvviso affidabile?

Per quanto mi riguarda nulla è cambiato. Non ho mai demonizzato O'Leary, Ryanair né i profitti che realizza. Casomai benedico lo sviluppo che produce! Sono però dell'opinione che chi fa impresa nel nostro Paese paghi le tasse qui e non dove stabilisce la sede legale.

RIFORMA DELLA PORTUALITA'. La riforma della portualità prevede la trasformazione delle vecchie autorità portuali in autorità di sistema, con un "taglio" da 24 a 15. In pratica, la riforma della legge 84 del 1994. Alcune autorità accorpate lamentano di aver perso la loro centralità. Alcune Regioni chiedono una moratoria di 24 o 36 mesi prima di procedere agli accorpamenti. Nel frattempo sono arrivate al Mit 334 autocandidature per le presidenze. Delrio sta procedendo con le nomine non senza difficoltà da superare a livello locale. Come andrà a finire?

La riforma della portualità riduce gli organi di governo dei porti da 24 a 15, ma mette a sistema 57 realtà portuali: vengono aumentati i poteri delle nuove autorità e gli ambiti di applicazione e al contempo vengono ridotte in maniera significativa le poltrone! Comprendo la condizione di lutto in cui si trovano le "vecchie" autorità e le Regioni, ma ricordo loro che il male della portualità italiana è stato l' eccesso di autoreferenzialità, proprio quando per l'economia del nostro Paese sarebbero servite politiche di sistema con una maggiore regia nazionale.

Nei prossimi giorni saranno completate tutte le nomine di vertice delle nuove autorità di sistema e sono convinto che si aprirà una nuova pagina per la portualità italiana.

ADEGUAMENTI TARIFFE PEDAGGI AUTOSTRADALI. Il Ministero ha reso noto l'aggiornamento delle tariffe 2017. L'adeguamento, sempre secondo il Mit, deriverebbe solo dalla quantificazione dei parametri maturati nel corso del 2016 e non includerebbe recuperi degli anni precedenti con effetto di calmieramento rispetto alle richieste delle concessionarie. Per i lavoratori autostradali è stato difficilissimo avere un rinnovo contrattuale con un aumento di 150 euro. Per le concessionarie invece è sempre festa. Come andrebbe regolata la materia?

Un governo e un parlamento davvero forti dovrebbero revocare le concessioni in essere, visto tra l' altro che molte non sono avvenute con l'espletamento di un iter amministrativo ma sono stare impropriamente concesse per legge. E dovrebbe aprire finalmente a bandi di gara comunitari e internazionali. Magari prima occorrerebbe rafforzare i poteri di controllo e di vigilanza di una delle tante autorità di cui disponiamo.

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.

Zambia, la solidarietà ci appartiene

In tempi così particolari e pieni di problemi, specie per i paesi cosiddetti poveri, sembra che le soluzioni passino attraverso ragionamenti razionali, di calcolo e soprattutto esse devono essere quasi sempre di contraccambio: alla fine, anche se si fanno opere in sostegno di chi è nel bisogno, è legittimo pretendere un certo tornaconto. Si ragiona nello stile ormai comune, "codificato" in maniera ancora più forte di questi tempi, dell'antico: do ut des.

Nelle parole dei Vangeli, parole molto dimenticate, ve ne sono alcune che non ammettono repliche né chiarimenti: "non sappia la tua destra ciò che fa la tua sinistra" (Mt. 6,3). E ancora, ogni giorno risuonano le parole profetiche di Papa Francesco: andare nelle periferie in ricerca dei poveri, degli emarginati, di coloro che non possono sedere alla mensa del pane dei ricchi, che non hanno dignità e a cui è preclusa ogni forma di onorabilità e giustizia.

Raccolti allora gli inviti delle Parole evangeliche e il grido del Papa, il dono fatto dalla Fit-Cisl al Centro missionario onlus dei Frati Minori Francescani delle Marche, con il sostegno "molto congruo" alla spedizione di un container per le Missioni francescane nella terra dello Zambia, in Africa, vuole proprio testimoniare quanto detto: quando si offre un dono, lo si offre perché si ha stima per chi lo riceve. Non si chiedono credenziali ai bisognosi, si riconosce, oltre al loro bisogno, la dignità di persona umana, il diritto alla libertà e, soprattutto, il diritto sacrosanto (così tanto e da tutti sbandierato!) alla vita con la sua bellezza, con i suoi progetti, con il suo domani. Il dono è ancor più apprezzabile e profondo, se si considera che il container contiene tanti strumenti utili a ragazze e ragazzi e ai giovani portatori di gravi handicap fisici, accolti in un istituto, il "Da Gama Home, nella città di Luanshya, a essi riservato e gestito dalle Suore missionarie di Assisi che affiancano i Frati conventuali, sempre di Assisi, che operano ormai da circa 100 anni in Zambia.

Il container, già in viaggio con il suo prezioso carico di materiale scolastico, sanitario, ospedaliero e di igiene, oltre agli strumenti di cui sopra, sarà nello Zambia per la fine del mese di febbraio.

Il Centro missionario onlus delle Marche, che io, Padre Luigi Ruani dei Frati Francescani, dirigo, sente la necessità e il piacere, attraverso la mia persona e quella di tutta la famiglia a cui appartengo, della gratitudine da esprimere a tutta la Fit-Cisl per questa vera e leale sensibilità. Questa collaborazione è anche segno profondo e tangibile che non solo il bene avrà la meglio, ma che il futuro, pur così inquietante,

finché ci saranno persone "buone e generose" non farà paura e di certo garantirà una maggiore giustizia. I poveri sono pazienti e sanno… aspettare! A noi, insieme, il compito di non deluderli.

Ancora grazie e tante cose buone per tutti nel nuovo anno 2017, gran dono del Buon Dio!

Padre Luigi Ruani
(Ofm)

Da 146 anni in difesa degli animali

146 anni di storia, 30mila animali selvatici e domestici custoditi e altri 20mila salvati ogni anno grazie a 500 guardie zoofile volontarie, 3mila volontari attivi e 60mila soci e benefattori sparsi in oltre 200 sezioni italiane. Sono solo alcuni dei numeri dell'**Enpa**, Ente nazionale Protezione Animali: «Siamo la più antica associazione animalista d'Italia – rivendica con orgoglio la Presidente **Carla Rocchi** – siamo nati a Torino con Garibaldi: vide cavalli da tiro sfruttati e scrisse al Re una lettera, che l'Enpa custodisce ancora, in cui denunciava: "Un popolo non può dirsi civile se tratta in questo modo i suoi animali". Da lì fondò l'associazione con l'aiuto di una nobildonna inglese di nome Anna Winter».

A che punto siamo in Italia in termini di diritti degli animali?

Noi siamo, dal punto di vista normativo, uno dei Paesi più avanzati del mondo, perché abbiamo stabilito per legge il divieto della soppressione degli animali d'affezione, a meno che non siano malati incurabili. Mi riferisco alla legge 281/91 che è davvero ottima, ma il problema è che è applicata fino all'alto Lazio. Dal basso Lazio in giù è quasi completamente disattesa: rispecchia le condizioni del Paese, spaccato tra Nord e Sud.

Le Asl e i sindaci dovrebbero fare il loro lavoro, assumendosi la responsabilità degli animali vaganti: così avremmo svoltato. Questa è la battaglia che oggi ci impegna maggiormente: quella per la normalità.

Il discorso che lei ha fatto vale principalmente per gli animali da compagnia. Qual è la situazione per gli animali di allevamento e per quelli selvatici?

Per quelli di allevamento siamo di fronte a una tragedia: non hanno praticamente diritti. Sono imbottiti di antibiotici con una sorveglianza carente sui maltrattamenti che sono costretti a subire. Su questo tema abbiamo scelto la strada delle denunce perché con gli enormi interessi economici in ballo pensare a una iniziativa parlamentare è una pia illusione: portiamo in tribunale ogni azienda dei cui comportamenti scorretti veniamo a conoscenza.

Peggio ancora va per gli animali selvatici: la legge 157/92 è stata oggetto di continui attacchi da parte del Governo Renzi, dando ai cacciatori maggiore libertà di sparare e mettendo a rischio le specie presenti in Italia. Chiediamo che la normativa italiana sia applicata correttamente e che vi siano controlli sul territorio.

E nel resto d'Europa le cose come stanno?

La situazione è assolutamente difforme. Nel nord Europa la tutela esiste, anche se assistiamo ad assurdità, come ad esempio in Inghilterra la soppressione dei molossoidi per il solo fatto di essere tali. Nel sud Europa invece la situazione è analoga al Sud Italia. L'Europarlamento dovrebbe imporre standard minimi a tutti.

Noi comunque non stiamo a guardare nemmeno in questo caso: agiamo anche a livello internazionale. Ad esempio facciamo parte di alcune coalizioni internazionali: "Animals matter to me" per la richiesta all'Onu di una Dichiarazione universale dei diritti degli animali; "Whalewatch" contro la caccia alle balene e la coalizione internazionale per l'abolizione della produzione del foie gras.

Quali altri passi avanti sono possibili in Italia, oltre a quelli che lei ha menzionato?

Ad esempio c'è in discussione in Parlamento una norma promossa dalla senatrice Monica Cirinnà (famosa per la legge che porta il suo nome e che ha introdotto le unioni civili tra persone dello stesso sesso, Ndr) per la libertà della scelta alimentare nei luoghi pubblici come scuole e ospedali, in modo da poter avere la scelta vegetariana garantita.

Come spesso succede il Paese è più avanti della sua classe politica: cresce l'attenzione per gli animali e la scelta di una alimentazione vegana. I politici dovrebbero legiferare di conseguenza.

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.

CNCP Attività 360°

Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi

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

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

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

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

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

ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

Dal 1954, polizze assicurative ad alto valore sociale per i lavoratori dei trasporti e i loro familiari.

NUOVA POLIZZA CONVENZIONE TRASPORTI

Inidoneità temporanea o definitiva al servizio per malattia o infortunio.

NOVITÀ 2017

- **Diaria: € 25,00 al giorno** (max 365 giorni) a decorrere dal 20° giorno.
- **Indennità forfettaria** per inidoneità definitiva da infortunio o gravi eventi:
  - **€ 60.000,00 una tantum** per assicurati fino a 40 anni.
  - **€ 40.000,00 una tantum** per assicurati dai 41 ai 59 anni.
- **Premio mensile: € 18,00**

Le prestazioni suindicate sono cumulabili con indennità di altre polizze.
NB: le presenti informazioni hanno carattere esemplificativo, fermo restando quanto previsto dalle condizioni contrattuali di polizza.

- **INFORTUNI DIPENDENTI E FAMILIARI**
- INFORTUNI DIPENDENTI LIGHT
- RICOVERI DIPENDENTI E FAMILIARI
- RICOVERI - INDENNITÀ PER INTERVENTI CHIRURGICI E DIARIA DI CONVALESCENZA
- RICOVERI DIPENDENTI LIGHT
- RICOVERI FAMILIARI LIGHT
- CURE DENTARIE
- **R.C. DANNI CAUSATI DAL CONDUCENTE AD AUTOMEZZI DEL DATORE DI LAVORO E TUTELA LEGALE**
- INCENDIO E FURTO ABITAZIONE
- **INIDONEITÀ TEMPORANEA** NOVITÀ 2017
- PENSIONATI INFORTUNI E RICOVERI
- POLIZZA CONVENZIONE VITA

La polizza pensata per la tua sicurezza e quella dei tuoi familiari.
Da oggi ancora più conveniente con le nuove garanzie di Tutela Legale.
Premio mensile per i Dipendenti: **€ 43,00**

I danni causati dal lavoratore per sua colpa all'automezzo da lui condotto di proprietà dell'azienda, sono oggi coperti dalla nostra polizza RC che opera nei termini contenuti **nell'art. 34 del CCNL** del Trasporto Pubblico Locale e nelle modalità previste dall'accordo sottoscritto tra Organizzazioni Sindacali e Aziende.
Inoltre, la garanzia di Tutela Legale copre anche il caso di "omicidio stradale" (art. 589 bis C.P.).

Scopri tutte le novità e le condizioni a te riservate su **www.inat.it**

DOMANDE?

CHIAMACI AL **06.51.57.41** OPPURE MANDACI UNA MAIL A **INFO@INAT.IT**
SAREMO FELICI DI RISPONDERTI NEL MINOR TEMPO POSSIBILE

Ufficio Sinistri:
- Tel 06.515741 *selezione 4*
- F.S. 970.65130
- Fax F.S. 970.65104
sinistri_inat@agenziaspecialefl.it

Assistenza clienti:
- Tel. 06.515741 *selezione 1*
- Fax 06.5137841
info@inat.it

Largo Salinari, 18
00142 Roma

inat agenzia speciale FL

www.inat.it