

LA VOCE

Trasporti & Diritti



MENSILE DI APPROFONDIMENTO POLITICO-SINDACALE DELLA FAST n° 2 2014



Il nuovo piano delle Fs
La sfida con l'estero



Porti e logistica
La lezione di Messina



Un tavolo comune
per l'autotrasporto

Anno I n°2 2014 Proprietà della Federazione Autonoma dei Sindacati dei Trasporti - Via Prenestina n° 170 - 00176 ROMA
Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in abbonamento postale -70% - Aut. GIPA/C/RM/21/2014
Autorizzazione del Tribunale di Roma n° 187/2013 del 10 Luglio 2013



Arriva Carta HDI, la carta di credito privativa per HDI Assicurazioni.

HDI
Assicurazioni

Al tuo fianco,
ogni giorno

Adesso le vostre polizze diventeranno più leggere

Finisce l'era dei pagamenti in contanti.
Carta HDI è la carta di credito privativa a rimborso
rateale, nata dall'accordo con Agos Ducato,
per pagare in modo facile, comodo e vantaggioso
le vostre polizze assicurative.

- ✓ **Comoda:** scelta tra diverse promozioni, disponibili al momento della sottoscrizione.
- ✓ **Sicura:** utilizzo riservato al solo pagamento delle polizze HDI Assicurazioni su circuito privato.
- ✓ **Vantaggiosa:** offerte promozionali dedicate ai clienti HDI (ad esempio una polizza di € 1.000 può essere rimborsata in 10 rate da € 103,70 ciascuna - TAN 8,00% e TAEG 8,30%).
- ✓ **Accessibile:** per carte con fido massimo fino a € 1.300 sono necessari solamente il documento di identità, il codice fiscale e l'IBAN.
- ✓ **Affidabile:** costante assistenza del servizio clienti del partner Agos Ducato.

Messaggio pubblicitario con finalità promozionali. Per le informazioni precontrattuali è possibile richiedere nelle agenzie HDI il modulo "Informazioni europee di base sul credito ai consumatori" (SECCI) e la copia del testo contrattuale. L'offerta si riferisce a un'apertura di credito revolving a tempo indeterminato utilizzabile mediante Carta Privativa soggetta ad approvazione di Agos Ducato SpA e valida fino al 31/12/2012. Esempio relativo all'ipotesi di Fido (importo Totale del credito) 1.500 € - Condizioni standard: TAN fisso 13,00% - TAEG 16,15% - Rate di rimborso mensile 75 €. Costo totale del credito costituito da: interessi maturati al TAN sopra indicato; quota associativa annuale: 0€; spesa mensile gestione pratica: 1,25 €; imposta di bollo su rendiconto iniziale e annuale 1,81€ per saldi superiori a 77,47 €. Importo totale dovuto (importo totale del credito + costo totale del credito): 1.738,19 €. Fonte: al fine di definire l'esempio rappresentativo sono stati utilizzati i criteri indicati da Banca d'Italia per definire il TAEG di una apertura di credito con Fido non predeterminato ipotizzando un solo utilizzo iniziale della Carta pari al Fido di 1.500 euro e il rimborso dell'importo totale dovuto in 23 rate mensili da 75€ e rata di conguaglio di 13,19€. Il TAEG può aumentare o diminuire in base alla frequenza dell'utilizzo della Carta cambiando l'importo erogato e il periodo di applicazione delle spese. Pertanto resta inteso che al variare del Fido le condizioni cambiano e che in caso di Fido di 3.100€ (fido più ricorrente per Carte richieste su un periodo di osservazione di 12 mesi aggiornato al 31.12.2011) il TAEG si riduce a 14,83%. Il TAEG rappresenta il costo totale del credito espresso in percentuale annua e include gli interessi ed i seguenti costi: quota associativa annuale (ove prevista), imposte di bollo, spesa mensile gestione pratica. In caso di condizioni promozionali sono applicati interessi al TAN del 8,00%. HDI Assicurazioni opera quale intermediario del credito non in esclusiva.

la carta è emessa da Agos Ducato



SOMMARIO

N° 2

2014



EDITORIALE

Chi rappresenta chi
di Pietro Serbassi pag. 4

Cinquantamila firme per iniziare a riscrivere la legge Fornero
di Agostino Apadula pag. 6

Pronti a combattere azienda per azienda per riprenderci il diritto di difendere i lavoratori
dal Direttivo Nazionale pag. 10

Raggiunto il risanamento per le Fs parte la sfida dell'internazionalizzazione
di Vincenzo Multari pag. 14

FUORI BINARIO

Tagli, esternalizzazioni o spaccettamento?
pag. 17

Verso un contratto più snello, che non dimentichi gli autofiloferrotranvieri
di Vincenzo Notarnicola pag. 19

La parabola discendente dei servizi di ristorazione in Trenitalia
di Ivano Giubilei pag. 22

Eppur si muove
di Pietro Adamo pag. 24

L'INSERTO

Le nuove disposizioni per l'esercizio ferroviario
pag. 25

Il "modello vincente" si scontra col mercato Ora sacrifici per tutti
di Vincenzo Multari pag. 33

SCAMBIO ROVESCIO

Chi dà la colpa alle regole dimostra solo di non averle rispettate
pag. 35

Il contratto unico della viabilità mette all'angolo i lavoratori dell'Anas
di Nicola Apostolico pag. 36

Ipotesi di piattaforma per il rinnovo del CCNL ANAS
pag. 37

Un salvataggio non fa primavera
di Alessandro Pasini pag. 40

Si possono cancellare gli scioperi, non il dissenso
pag. 41

Una piattaforma comune per rilanciare l'autotrasporto
di Vincenzo Iuzzolino pag. 42

CONTROMANO

Il nuovo avanza, ma solo se piace alla Triplice
pag. 45

Parla svedese il futuro del trasporto pubblico urbano europeo
di Massimo Cacciotti pag. 46

Non devono essere i pm a difendere i lavoratori
di Angelo D'Ambrosio pag. 48

Ci hanno tolto pure la x, ma non molliamo
di Riccardo Rosi pag. 49

La Fast tra nuova rappresentanza e tradizione
di Francesco Marcelli pag. 50

Una centrale strategica del sindacalismo post-ideologico
di Mario Pino pag. 52

L'odissea degli ex Wagon Lits vicina alla conclusione. Con il licenziamento ns.
pag. 53

MALA GESTIO

Chi sbaglia non paga Se lavora all'Inps
pag. 54

YIN E YANG

Chi sbaglia non paga Se lavora all'Inps
pag. 55

LA VOCE DIRITTI & TRASPORTI
Mensile di approfondimento politico/sindacale e tecnico
Proprietà del sindacato FAST

Anno I - N° 2 2014
Autorizzazione del Tribunale di Roma n° 187/2013 del 10 Luglio 2014
Direttore Responsabile: **Pietro Serbassi**
Redazione: Via prenestina 170 Roma, ROC n° 10071 del 20 Giugno 2013
Direttore: **Elisa Zanoni**
Redazione: **Vincenzo Multari, Aniello Carpenito, Giusto Cavinato, Antonio Scalise, Claudio Monetti, Vincenzo Notarnicola**
Progetto Grafico: **Luca Vitali**
Hanno collaborato a questo numero: **Agostino Apadula, Angelo D'Ambrosio, Alessandro Pasini, Massimo Cacciotti, Francesco Marcelli, Mario Pino, Nicola Apostolico, Paolo Ventura, Pietro Adamo, Riccardo Rosi, Teodoro Pappalardo.**
Foto: Fototeca FS
Archivio fotografico Sindacatofast curato da:
Attilio Di Iorio, Mauro Beltramello, Carmine Pellegrino, Claudio Monetti
Copia: euro 2.00
Abbonamento euro 18.00
Abbonamento Sostenitore euro 450.00

I versamenti devono essere effettuati a FAST CONFASAL coordinate bancarie - Banca Sanpaolo IMI ag. 39 Roma Termini - IBAN: IT37-D030-6903-2351-0000-0010-175 (Indicatore nome, cognome, indirizzo e causale del versamento)

Stampa: Empograph - 00010 Villa Adriana (Roma)
Chiuso in tipografia: il 24 Luglio 2014
Tiratura: 10000 copie
E' vietata la riproduzione, anche solo parziale, di contenuti e grafica senza citarne la fonte.

Chi rappresenta chi

di Pietro Serbassi



La politica dello scaricabarile continua, soprattutto nei periodi di campagna elettorale, dove è sempre più evidente che ognuno chiede il voto non “per” fare ma “contro” gli altri.

Questa cultura del tanto peggio tanto meglio, questo pessimismo strisciante che si nasconde dietro i luoghi comuni dei poteri forti e della casta politico-

sindacale rende sempre più cupe le prospettive per il futuro. E diffonde la rassegnazione.

Pare ormai che l'unica via d'uscita passi attraverso l'azzeramento e il ricambio dell'attuale classe dirigente. Idea vecchia e inutile, considerato che se non cambia la cultura, cambiare le persone serve a poco.

Alla fine, il peggior nemico di chi vorrebbe tentare strade diverse, per smuovere e dare stimoli, è proprio chi cavalca incondizionatamente le proteste, in ogni loro forma, piuttosto che proporre soluzioni. Il continuo clima da derby calcistico fra buoni e cattivi, infatti, non fa che allontanare le possibili soluzioni. mentre tutto si confonde nelle semplificazioni e nelle approssimazioni di chi, parafrasando una logora ma efficace citazione, vuole cambiare tutto per non cambiare nulla.

Senza voler entrare nel merito dell'agone politico, appare però evidente che la confusione che regna nei partiti, e la conseguente disaffezione della società civile, si sta ripercuotendo con forza anche nel mondo sindacale. Si invoca ormai da tutte le parti la necessità di spazzare via le vecchie strutture e le vecchie organizzazioni, nell'amministrazione dello Stato così come nel tessuto produttivo del Paese.

Anche su quest'ultimo tema, nulla di nuovo. Già in passato, sull'onda dell'ansia di rinnovamento provocata da Tangentopoli, è stata tentata una riforma del sindacato. L'unico risultato è stato il consolidarsi del già robusto sistema confederale e l'azzoppamento dell'ancora debole sindacalismo autonomo. Questo, e non altri, è stato l'esito concreto del referendum del giugno 1995 riguardante le attribuzioni delle ritenute sindacali operate, su richiesta dei lavoratori, dal datore di lavoro. Il giudizio popolare decretò l'abolizione dell'automatismo sulle trattenute, provocando di fatto un ulteriore rafforzamento della posizione “oligopolistica” delle tre sigle tradizionali. Ad esse, infatti, la possibilità della ritenuta sul salario della quota associativa non è più riconosciuta in forza di legge universale, ma in quanto organizzazioni firmatarie di contratti che prevedono per le associazioni stipulanti la facoltà,

appunto, di ottenere la trattenuta diretta del contributo. In sostanza, si è da allora impedito alle organizzazioni che non abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale di fruire dello stesso diritto rimasto, indirettamente, in capo alle grandi confederazioni.

Tanto peggio, tanto meglio. La strillata posizione qualunquistica che vedeva nei sindacati una sacca di potere da abbattere ha di fatto determinato un indiscutibile rafforzamento di alcuni privilegiati rispetto a tutti gli altri. Identiche istanze massimalistiche investivano poi nello stesso pacchetto di Referendum anche l'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori, puntando all'eliminazione dei due indici di rappresentatività contenuti in quell'articolo:

- essere associati a confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale
- essere firmatari dei contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

L'eventuale abrogazione, in questo caso, avrebbe costretto il legislatore a riformulare la norma individuando criteri di effettiva verifica della rappresentatività delle strutture sindacali. Come sappiamo, alla fine, dei due quesiti (uno dei quali prevedeva l'abrogazione secca dell'art. 19) ha avuto la meglio solo quello con la cosiddetta richiesta minimale che, tecnicamente, ha eliminato il requisito di cui alla lettera a) dell'art. 19 che stabiliva i criteri per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali ai titolari dei diritti attribuiti dallo Statuto dei Lavoratori. Qualunque sia stata la reale volontà dei proponenti, il risultato referendario ha tolto il riconoscimento più significativo, ovvero “l'affiliazione dell'associazione sindacale nel cui ambito è costituita la rappresentanza sindacale aziendale a una confederazione maggiormente rappresentativa sul piano nazionale” e ha di fatto chiuso le strade per l'accesso ai diritti sindacali in azienda, determinando le distorsioni che le federazioni del settore privato della Confasal subiscono ancora oggi. Senza voler scivolare nella dietrologia, è innegabile che il referendum popolare del giugno 1995 in tema di diritti sindacali è andato nella direzione opposta rispetto a ciò che era propagandato dai promotori, che dicevano di volere più democrazia e maggiore pluralismo.

Questo esito distorto, che ha asportato chirurgicamente una parte determinante per la misurazione della rappresentatività sindacale, ha fatto sì che ora il rispetto dei diritti sindacali, compreso quello della trattenuta in busta paga, dipenda dall'atteggiamento datoriale. In poche parole, dalla scelta dell'imprenditore di trattare e siglare accordi con questa o quella sigla e di escluderne altre senza una *ratio* definita o eticamente dimostrabile.

Fa sorridere pensare che nel 1990 la sentenza n° 39 della Corte Costituzionale riteneva troppo restrittivo il criterio di accesso ai diritti sindacali individuato nella legge 300/70. Con il senno di poi dobbiamo ammettere che

quella legge offriva più strade di quelle rese possibili a seguito della consultazione popolare. La stessa Consulta, nell'ammettere il Referendum sull'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori, affermava che dal quesito "risulta l'intendimento di ottenere almeno l'abrogazione dell'indice presuntivo di rappresentatività previsto dalla lettera a) e l'abbassamento al livello aziendale della soglia minima di verifica della rappresentatività effettivamente prevista dalla lettera b)".

Proprio su tale affermazione oggi dobbiamo poggiare la nostra battaglia per una nuova legge sulla rappresentatività e sui diritti sindacali. Infatti, va ricordato che attualmente il testo dell'art 19 della legge 300/70 inserisce anche il contratto aziendale tra quelli la cui sottoscrizione comporta la possibilità di costituire le Rappresentanze Sindacali Aziendali, con conseguente riconoscimento dei diritti previsti dallo Statuto. Ma l'abbassamento al livello aziendale della verifica della rappresentatività effettiva significa qualcosa di diverso dall'attuale situazione normativa, che vede quale unico indice la sottoscrizione del contratto applicato nell'unità produttiva, per giunta con la discrezionalità assoluta della parte datoriale.

Come FAST-Confsal non chiediamo corsie preferenziali, ma solo il riconoscimento del lavoro che le federazioni, malgrado l'ostracismo subito dalla Confsal negli ultimi vent'anni, continuano a svolgere con serietà e dignità nei vari comparti. Di qui la necessità di una nuova legge sulla rappresentatività che superi e definisca una volta per tutte una materia oggi affidata ad accordi fra parti che devono autocertificarsi e reciprocamente riconoscersi, escludendo di fatto chi non è d'accordo o, peggio, si pone come una proposta diversa di sindacato.

FAST/Confsal sta, purtroppo, pagando direttamente il prezzo di queste scelte. Soprattutto nel trasporto aereo, dove la Licta/ATM-PP, pur a fronte di un'alta rappresentanza tra i controllori di volo, non riesce a concretizzare un'azione di sciopero nella vertenza ENAV, a causa del sistematico boicottaggio del ministro delle Infrastrutture, Maurizio Lupi, che continua a precettare i lavoratori andando, a nostro avviso, oltre il limite delle sue prerogative.

Certamente non può non essere evidenziato che il tentativo di andare verso i CCNL di settore trova sul proprio percorso notevoli resistenze da parte datoriale ma, troppo

spesso, anche ostacoli da parte delle organizzazioni sindacali, che invece dovrebbero perorare la costruzione di un quadro omogeneo di tutele generali sul lavoro che possa permettere un corretto decentramento del confronto sociale di secondo livello su temi inerenti alla produttività. L'esempio del CCNL del Trasporto Aereo è la cartina di tornasole: malgrado la situazione del comparto renda di fatto applicabile il nuovo contratto solo all'Enav, dal confronto è esclusa la sigla sindacale (l'ATM-PP, oggi in fase di riorganizzazione proprio al fine di aggregare sotto un'unica sigla anche i nuovi scontenti) che probabilmente ha la maggioranza relativa di associati presenti in azienda.

Sempre sul fronte dei CCNL di settore, sono emblematiche anche le manovre diversive con cui l'ASSTRA sta sostanzialmente paralizzando il contratto della mobilità.

Un atteggiamento che rischia di lasciare il comparto degli autofiliferrotranvieri senza regole proprio nel momento in cui, invece, l'area contrattuale delle Attività Ferroviarie si sta avviando verso il rinnovo.

Da questioni legate alla rappresentatività nascono anche le difficoltà nella vertenza sul CCNL per i dipendenti delle imprese esercenti attività nel settore autotrasporto, spedizioni merci, logistica e affini, dove l'associazione datoriale ASSOTIR e FAST/Confsal sono oggetto di attacchi incrociati, compresi quelli del Ministero del Lavoro perché, in spregio alle leggi di merito, viene contestata la titolarità delle parti negoziali al confronto. In questo caso al centro della questione c'è il concetto di un ipotetico contratto leader che,

proprio a causa della mancanza di una legge sulla rappresentanza, non è oggi possibile definire, ma che viene invece preso a pretesto per escludere dal tavolo delle trattative le sigle indesiderate.

Stesso problema, del resto, lo ritroviamo nel CCNL dei Radiotaxi e autoservizi pubblici non di linea dove, pur a fronte di una rappresentanza notoriamente significativa – tanto che sono già stati stipulati accordi di secondo livello con le principali cooperative di radiotaxi – il ministero del Lavoro, sollecitato e spalleggiato dalle grandi confederazioni, continua arbitrariamente a disconoscere la legittimità delle nostre sigle.

Di fronte a tanti e tali esempi di cattiva applicazione delle norme, è chiaro che indugiare ancora nella definizione di nuove e più efficaci regole significa affidare il riconoscimento dei propri diritti al rispetto di vaghi principi di correttezza o alla benevolenza delle parti contrattualmente o istituzionalmente più forti. Una situazione che sembra più un tuffo nel passato che uno scatto verso il futuro, come qualcuno vuole farci credere.

“ Come FAST-Confsal non chiediamo corsie preferenziali, ma solo il riconoscimento del lavoro che le federazioni, malgrado l'ostracismo subito, continuano a svolgere nei vari comparti con serietà e dignità. Di qui la necessità di una nuova legge sulla rappresentatività che definisca una volta per tutte una materia oggi affidata ad accordi fra parti che devono reciprocamente riconoscersi, escludendo di fatto chi non è d'accordo o, peggio, si pone come una proposta diversa di sindacato ”

Primo Piano

Partita la mobilitazione

Oltre ad aver cancellato da un giorno all'altro la pensione per milioni di italiani, la riforma ha anche pescato a caso, come in un'assurda lotteria, le categorie da inserire nell'elenco degli ex fondi speciali.

FAST-Confsal ha già depositato alla Corte di Cassazione la proposta di legge di iniziativa popolare per ripristinare i diritti negati agli operatori dell'esercizio ferroviario. Ma è solo il primo passo per ristabilire equità e dignità dell'intero sistema previdenziale.

di Agostino Apadula*



Cinquantamila firme per iniziare a riscrivere la legge Fornero

Sono stati completati gli adempimenti per "La Proposta di Legge Popolare": l'iniziativa previdenziale della FAST CONFSAL entra quindi nel vivo.

L'obiettivo che la nostra Organizzazione Sindacale si pone è sicuramente ambizioso, ma riteniamo che sia raggiungibile: modificare la Legge Fornero per emendare i limiti di accesso alla pensione di vecchiaia del Personale Mobile e degli Addetti alla composizione/

formazione dei treni, nonché del Personale Viaggiante degli Autofiloferrotranvieri, che sono stati spostati repentinamente in avanti "fino ad otto anni" dalla legge 214/2011, parimenti a far aprire concretamente il dibattito nella Società civile e nelle Istituzioni parlamentari e di Governo sulla necessità di ristabilire regole previdenziali più giuste anche per tutti i lavoratori italiani.

Si è dato inizio quindi, nei luoghi di lavoro, nelle

Stazioni Ferroviarie, nei Comuni di tutta Italia, tra coloro che usufruiscono dei servizi di trasporto, tra la gente comune, da parte delle Segreterie Territoriali della FAST CONFSAL alla raccolta delle 50.000 firme indispensabili per poter presentare la Proposta di Legge al Presidente di uno dei due rami del Parlamento, che dovrà poi obbligatoriamente calendarizzarne la discussione in aula.

Un piano di lavoro avviato dalla FAST CONFSAL che

“L’obiettivo che la nostra organizzazione sindacale si pone è sicuramente ambizioso, ma riteniamo sia raggiungibile: modificare la legge Fornero per emendare i limiti di accesso alla pensione di vecchiaia del Personale Mobile e degli Addetti alla composizione e formazione dei treni, nonché del Personale Viaggiante del settore Autofilotraviari”

dovrà trovare il massimo sostegno tra tutti i lavoratori dipendenti e autonomi, anche se non direttamente interessati in prima

istanza a questa nostra Proposta di Legge, se si vuole veramente cominciare a scalfire un sistema di norme previdenziali introdotte, oltre che dalla Ministra Fornero, da una serie di riforme pensionistiche indecentemente succedutesi nel corso degli ultimi vent’anni, che hanno portato a far diventare il nostro sistema pensionistico più punitivo di quello di altre Nazioni Europee, considerate a torto più virtuose del nostro Paese.

Ovviamente la nostra O.S., pur comprendendo e condividendo le giuste aspettative di tutti i lavoratori italiani, non poteva porsi l’obiettivo in prima battuta, soprattutto per problemi organizzativi e per la complessità enorme della problemati-

ca previdenziale, di proporre una Proposta di Legge per realizzare da subito una nuova e complessiva

Riforma Pensionistica, che ovviamente sarebbe cosa buona e giusta se un giorno si potrà e si dovrà realizzare, per rendere il nostro sistema di regole pensionistiche più oggettivo e realista.

Siamo infatti fermamente convinti che dovranno essere trovate, in tempi ristrettissimi, soluzioni congrue che anticipino l’età della pensione di vecchiaia e i limiti contributivi per l’accesso alla pensione anticipata per tutti i lavoratori sia del privato che del pubblico impiego, pur in forma graduata e in relazione alle mansioni svolte.

Riteniamo che sia un obbrobrio giuridico prevedere la quiescenza a 70 anni, indipendentemente dalle mansioni svolte, per come dovremo attenderci se non si modificheranno, oltre che la Legge Fornero, i meccanismi

distorti sulle aspettative di vita che faranno allontanare sempre di più nel tempo il diritto all’accesso alla quiescenza sia di vecchiaia, che in forma anticipata.

Infatti, dal 2010 nel nostro ordinamento pensionistico è stato introdotto l’aggancio automatico dei requisiti anagrafici indispensabili per andare in pensione alle cosiddette speranze di vita, al fine di garantire l’equilibrio dei conti nel lungo periodo delle gestioni previdenziali.

La logica introdotta da questo nuovo sistema di regole è diventata però in Italia perlomeno perversa, visto che in relazione all’aumento della vita media, la permanenza al lavoro diventa più lunga quasi in forma geometrica, per impedire appunto che alla maggiore durata della vita media non conseguano maggiori costi per il sistema previdenziale. Il problema deve trovare soluzioni congrue quanto prima, poiché tale meccanismo si applica in automatismo ogni volta che la speranza di vita aumenta, come rilevato con cadenza periodica dall’Istat, senza controllo delle parti sociali o una previsione, sia pur minima, di verifica sulle ricadute dei limiti pensionistici.

Il sistema per come è stato regolamentato dall’art.12 della legge 122/2010, di conversione del decreto legge



“Andare oltre al programma che ci siamo prefissati avrebbe significato voler fare una operazione meramente pubblicitaria e quindi inutile, affermare di voler fare tutto, sapendo di non poter fare niente. In questo modo avremmo assunto un comportamento lesivo degli interessi di tutti, che non rientra nel modo di concepire il nostro ruolo”

78/2010, ne ha sancito l'applicazione generalizzata a tutti i tipi di pensione, indipendentemente dalle lavorazioni svolte ed insiste sia sull'età anagrafica necessaria per la maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, sia per la pensione anticipata, oltre che per l'età anagrafica indispensabile per perfezionare il diritto all'assegno sociale.

Inizialmente questo sistema doveva cominciare ad applicarsi dal 2015, ma successivamente il meccanismo è stato anticipato al 1° gennaio del 2013. La riforma Fornero ha lasciato inalterata questa data ma ha ridotto il periodo degli adeguamenti, che dopo il 2021 diventeranno biennali, mentre in precedenza era prevista la cadenza triennale.

Alla data della prima scadenza, 1° gennaio 2013, la legge ha già previsto una crescita forfetaria dei requisiti per un periodo di tre mesi.

Pertanto, ferma restando la complessità della problematica pensionistica che dovrà essere oggetto di modifiche strutturali, la Proposta di Legge di iniziativa popolare presentata dalla FAST CONFISAL è più necessariamente e realisticamente dimensionata sul Personale Mobile dei Treni e sul Personale Viaggiante del Settore Autofilotranvieri che avevano, prima della legge Fornero, accesso alla pensione di vecchiaia con limiti d'età inferiori anche di otto anni rispetto agli altri lavoratori italiani, in ragione della gravosità e dell'atipicità delle loro lavorazioni.

Andare oltre al programma che come Organizzazione Sindacale ci siamo prefissati, avreb-

be significato voler fare una operazione meramente pubblicitaria e quindi inutile: affermare di voler fare tutto, sapendo di non poter fare niente.

Avremmo sostanzialmente assunto un comportamento lesivo degli interessi di tutti, un atteggiamento che non rientra nel nostro *modus operandi* e nel modo di concepire il nostro ruolo di rappresentanti sindacali.

Allo stato sottolineiamo che per le categorie dell'esercizio ferroviario e di settori diversi del privato e del pubblico impiego, per anticipare l'età pensionistica esiste solo la legge 67/2011, che regola l'accesso alla quiescenza per le attività usuranti, che per le complessità insite in essa e per la carenza di finanziamenti è di difficile applicazione, aspetti questi più volte denunciati dalla nostra O.S. al Ministero del Lavoro e alla stessa INPS.

Un problema molto





serio che la FAST-CONFISAL continuerà a evidenziare con perveracacia nei confronti delle istituzioni.

Adesso però, esperiti gli adempimenti di legge, è indispensabile passare all'azione e proseguire con sempre maggiore lena la raccolta delle firme, sollevando parimenti un dibattito molto serrato in primis tra i dipendenti del Settore del Trasporto Ferroviario ed Autofilotrannviario.

Dobbiamo prendere coscienza che un movimento di popolo, trasversale anche a tutte le O.S. e agli interessi partitici, che si concretizza con una adesione in massa alla nostra iniziativa legislativa può fare la "differenza", smuovendo così finalmente e seriamente la volontà del Parlamento e dei Partiti Politici che, in verità, in tema pensio-

“ Adesso, effettuati tutti gli adempimenti di legge, è indispensabile passare all'azione e proseguire con forza nella raccolta delle firme richieste ”

Il testo della Proposta di legge

Proposta di legge concernente “Regole d’accesso alla quiescenza del personale mobile, di composizione o formazione dei treni, dei servizi metropolitani e autofiloferrotranviari. Modifiche all’articolo 24 del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201 (Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici.), convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 22 dicembre 2011, n. 214.”

Art. 1

1. L'ultimo periodo del comma 18, dell'articolo 24, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201 (Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici.), convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 22 dicembre 2011, n. 214, è abrogato.

2. Dopo il comma 18, dell'articolo 24 del d.l. 201/2011, sono inseriti i seguenti:

“18 bis. In considerazione della rilevante gravosità e degli specifici requisiti psico-fisici richiesti per lo svolgimento delle mansioni relative alla condotta, scorta, composizione o formazione dei convogli ferroviari e ai servizi resi sui treni, al personale adibito a dette mansioni, impiegato in forma continuativa, si applica la disciplina di accesso al sistema pensionistico di cui al comma 18. Tale disciplina si applica, altresì, al Personale Viaggiante impiegato in forma continuativa, dalle aziende di trasporto che operano nel comparto dei servizi metropolitani e autofiloferrotranviari.”;

“18 ter. I lavoratori di cui al comma 18 bis che prima del raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia, a seguito della perdita dei requisiti psico-fisici previsti o per altri motivi, sono destinati a diverse mansioni, conseguono comunque il diritto alla pensione di vecchiaia secondo quanto previsto dal comma 18 se, al momento del cambio di mansioni di cui sopra, sono in possesso di almeno venticinque anni di contribuzione effettiva nelle mansioni loro proprie.”;

“18 quater. I lavoratori destinatari dei processi di armonizzazione di cui al comma 18 maturano il diritto a pensione anticipata, indipendentemente dall'età anagrafica, al raggiungimento di quarant'anni di servizio utile ai fini pensionistici e di trentacinque anni di contribuzione effettiva nelle corrispondenti mansioni.”

nistico preferiscono giocare a nascondino.

***Vice Segretario Nazionale FAST-Confisal**



Primo Piano

Le linee guida del sindacato e della federazione

Pronti a combattere azienda per azienda per riprenderci il diritto di difendere i lavoratori

Si sono svolti, nel mese di maggio, i Direttivi Nazionali Fast-FerroVie e Fast-Confsal. L'analisi del Segretario Pietro Serbassi ha spaziato in tutti i campi della nostra attività sindacale, valutando lo stato vertenziale dei diversi settori, le potenzialità di crescita della nostra rappresentatività, i rapporti con le aziende e con le altre Organizzazioni Sindacali. Vi presentiamo qui di seguito un estratto delle sue relazioni.

dal Direttivo Nazionale

Si sono svolti, nel mese di maggio, i Direttivi Nazionali Fast FerroVie e Fast/Confsal.

L'analisi del Segretario Pietro Serbassi ha spaziato in tutti i campi della nostra attività sindacale, valutando lo stato vertenziale dei diversi settori, le potenzialità di crescita della nostra rappresentatività, i rapporti con le aziende e con le altre Organizzazioni Sindacali.

Vi presentiamo qui di seguito un estratto delle sue relazioni.

La crisi economica, al netto degli ottimismo, sembra non passare mai e il tempo trascorso sta sempre più logorando l'assetto industriale dell'Italia; è inutile continuare a rimpallare le responsabilità all'Europa, all'arroganza tedesca o alla politica Italiana e quindi a noi stessi; oggi serve più che mai che ognuno faccia la sua parte e questo per noi è un valore aggiunto, perché la nostra parte l'abbiamo sempre fatta.



Il leitmotiv scelto per i lavori del Direttivo Nazionale del sindacato FAST FerroVie e quelli della federazione FAST-Confsal è una frase

“ In questi anni abbiamo fatto grandi riorganizzazioni interne per adeguarci in tempo e farci trovare pronti ad affrontare le scelte che il mondo del lavoro ci chiedeva ”

famosa dell'ex presidente americano Dwight David Eisenhower:

“La storia degli uomini liberi non è mai scritta dal destino ma dalle scelte, le loro scelte.”

In questi anni abbiamo fatto grandi riorganizzazioni interne per adeguarci in tempo e farci trovare pronti ad affrontare le scelte che il mondo del lavoro ci chiedeva.

Abbiamo cercato di capire, quasi sempre riuscendoci, le trasformazioni che ci servivano per fare sindacato nella nostra epoca, tenendo però presenti i nostri principi storici di professionalità, meritocrazia e solidarietà. Principi che oggi sono sulla bocca di tutti, ma vorrei ricordare che chi additava il sindacato autonomo con il dispregiativo di “sindacato di mestiere”, criticava proprio quella parte che metteva in evidenza la valorizzazione della professionalità e della meritocrazia. Basti ripensare alle lotte dello SMA per il “salario professionale” o per le “competenze accessorie” per valorizzare la produttività vera.

Nella nuova stagione negoziale abbiamo l'obbligo di portare avanti i nostri valori storici, contestualizzandoli al momento socio economico che ci richiede di “innovare”, “crescere” e prenderci quella “rappresentanza” necessaria per dimostrare che non solo la politica deve cambiare, ma anche il sindacato ha



bisogno di una grande rivisitazione, sia dei ruoli sia dei compiti, e di scrivere le regole per ridare al mondo del lavoro pro-



spettive e garanzie nuove.

Forse è vero, ma per riuscire ad affrontare gli argomenti base della nostra azione sindacale dovremo dare risposta, anche nel dibattito interno che si è sviluppato, sulle seguenti tematiche:

- il sistema degli appalti ferroviari;
- il sistema del Trasporto Pubblico Locale;
- il sistema del trasporto Ferroviario;
- il CCNL della Mobilità;
- i processi di liberalizzazione nel settore trasporto ferroviario e pubblico locale;
- le elezioni delle RSU, il nostro livello di rappresentanza e qual è il nostro obiettivo minimo;
- la riforma delle pensioni e la mancata omogeneizzazione di alcuni settori, tra cui quello del personale addetto all'esercizio.

Vorrei ricordare ancora la vertenza dei treni notte che pian piano si è sfilacciata e dove, a nostro avviso, si è anche consumata la rottura del fronte

sindacale. I grandi slogan e la grande evidenza data hanno fatto in modo che solo pochi potessero avere un'adeguata occupazione mentre gli altri, la maggior parte, a fine del 2014 rischiano di ritrovarsi in una situazione di grave precarietà.

Non so se saranno possibili le soluzioni cui questi lavoratori aspiravano, ma il sindacato non li lascerà cadere nel deserto della disoccupazione. Il mondo degli appalti è complicato e le difficoltà, a nostro avviso, nascono già dal sistema di gare a causa dell'applicazione del tipo di aggiudicazione che si basa prevalentemente sull'offerta economicamente più vantaggiosa. Tale metodo "droga" il mercato non permettendo la possibilità di aggiudicazione all'impresa che ha redatto il miglior progetto industriale.

L'entrata in vigore del CCNL della Mobilità – Area Attività Ferroviarie, la cui applicazione è stata favorevolmente accolta dai lavoratori, ha permesso anche a questo settore di avere comuni regole contrattuali collettive per accompagnare i processi di cambio appalto.

E' doveroso che, alla presentazione della gara, siano fatte tutte le verifiche sulla situazione societaria dei soggetti che vi partecipano, per acquisire la certezza che abbiano risorse economiche sufficienti a garantire la stabilità dei lavoratori e assicurare l'applicazione del CCNL della Mobilità/AF, soprattutto nelle aziende sub-affidatarie.

L'ormai prossima apertura della fase di rinnovo del CCNL della Mobilità ci deve portare a fare delle considerazioni di merito e, prima di confrontarci con le altre parti sociali, a ricercare internamente quali analisi e quale strada intraprendere.

Certamente non possiamo non ricordare che ad oggi, con il CCNL scaduto, l'area degli autoferrottravvieri vanta il credito del rinnovo economico del suo contratto.

Il Trasporto Pubblico Locale costituisce oggi una chiara emergenza nazionale. Da anni si parla della necessità di una riorganizzazione industriale del settore e di favorire processi di aggregazione e di integrazione gomma-ferro.

Da più parti si chiede la creazione di aziende di dimensioni adeguate per affrontare le tanto agognate gare; certamente non da noi che, a costo di essere etichettati spregiativamente come degli ottusi conservatori, preferiamo da sempre l'assegnazione "in house".

Ma una riforma del settore, un progetto impegnativo, diventa proibitivo quando ci si confronta con associazioni datoriali come ASSTRA, che ha bloccato il sistema e tenuto sotto ricatto una politica debole.

Siamo convinti che l'unica possibilità sia quella di ricostruire le condizioni di quel CCNL della Mobilità che, per quanto riguarda proprio il TPL, è ormai scaduto da oltre sei anni.

“ Nella nuova stagione negoziale abbiamo l'obbligo di portare avanti i nostri valori storici, contestualizzandoli al momento socio economico che ci richiede di innovare, crescere e prenderci quella rappresentanza necessaria per dimostrare che non solo la politica deve cambiare, ma anche il sindacato ”

“ Il trasporto ferroviario sconta ancora oggi gli effetti negativi della mancata regolazione dei processi di liberalizzazione accompagnati da una costante riduzione di risorse disponibili a garantire quei servizi universali che non riescono a sostenersi autonomamente sul libero mercato ”

Il trasporto ferroviario, invece, sconta ancora oggi gli effetti negativi della mancata regolazione dei processi di liberalizzazione accompagnati da una costante riduzione di risorse disponibili a garantire quei servizi universali che non riescono a sostenersi autonomamente sul libero mercato.

Il mix della crisi del Trasporto Pubblico Locale e dell'introduzione spregiudicata della liberalizzazione del sistema del trasporto Ferroviario ha fatto in modo che si verificasse una costante diminuzione dell'offerta dei treni a lunga e media percorrenza, dividendo sempre più l'Italia tra una parte che corre sulle linee Alta Velocità e un'altra praticamente sempre più ferma, lontana dalle infrastrutture moderne e veloci. La concorrenza, infatti, si è presentata solo sull'Alta Velocità e nel trasporto merci, che si sta concentrando sempre più solo sulle linee dei valichi alpini, dove gli investimenti si possono prevedere remunerativi.

Occorre ricordare che il CIPE aveva stabilito il sistema di costo delle tracce orarie prima che nascessero i nuovi operatori e il maggiore costo doveva servire a favorire gli investimenti nelle parti dove l'infrastruttura ferroviaria è più debole. Questo intento è stato stravolto quando si è imposto lo sconto sulle tracce delle linee Alta Velocità e la riduzione dei trasferimenti per la manutenzione dell'infrastruttura ferroviaria. Nello stesso tempo c'è chi chiede, ora, la separazione del

gestore dell'infrastruttura dalle società che svolgono attività di trasporto.

Sono convinto che se si continuerà a invocare la separazione e la disgregazione del Gruppo FSI, resteranno solo i servizi a mercato, con il conseguente addebito alla comunità della distruzione di un'ennesima impresa italiana, sacrificata sull'altare del falso liberismo e di un'ideologica concorrenza che salvaguarda gli interessi di pochi.

Nel Piano d'Impresa 2014/2017 del Gruppo FSI, infatti, si vede che Trenitalia, “costretta dal mercato”, si sta sempre più contraendo verso i soli servizi produttivi e non solo riguardo al trasporto universale a lunga e media percorrenza, ma anche riguardo al trasporto merci.

Solo una forte presa di posizione politica che percepisca realmente le esigenze di mobilità ecocompatibile del Paese e di sviluppo occupazionale potrà dare forza all'azione del Sindacato che, come noi, chiede uno sviluppo del trasporto per i cittadini e i lavoratori italiani e non a favore di pochi.

La discussione è ancora aperta e auspichiamo che il buonsenso e soprattutto il “senso dello Stato” prevalgano. Non sia permesso a nessuno di assestare un tale colpo alla possibilità che l'Italia possa usufruire di un trasporto ferroviario al servizio di tutti i cittadini che favorisca la sana economia di mercato e permetta un equilibrio modale verso il trasporto con minor impatto ambientale.

Serva da monito, in questi casi, la storia di Alitalia e i risultati negativi ottenuti da quei “capitani coraggiosi”, supportati da scelte politiche ondivaghe, poco chiare e indubbiamente costose.

La cosa che più colpisce la nostra attenzione è che le politiche dei trasporti purtroppo sembrano non rientrare fra le prime sette priorità industriali del Governo Renzi e questo sicuramente non ci piace.

Il 10 gennaio 2014 è stato firmato un importante accordo interconfede-



rale fra CGIL-CISL-UIL e Confindustria e il 15 gennaio 2014 anche la Confasal ha firmato il medesimo accordo.

Sicuramente non possiamo ritenerci soddisfatti ma riteniamo che la Confasal non poteva neanche restare ancora una volta fuori, come nel 1993, visto che il Governo annuncia che non farà alcuna legge sulla rappresentanza sindacale. Quindi, in assenza di una legge che certifichi la rappresentanza, la nostra confederazione non può e non deve delegare alle altre la possibilità di porsi a certificatore di rappresentanza, come del resto si potrebbe leggere nell'accordo in cui i sottoscrittori si riservano questo diritto. Esistono oggi, a nostro parere, le condizioni reali affinché sia possibile una legge-quadro che recepisca i contenuti degli accordi sottoscritti appunto tra Confindustria e le maggiori Confederazioni Italiane, Confasal inclusa.

La paventata soppressione del CNEL toglierebbe al Sindacato l'unico baluardo che ancora riesce a certificare la rappresentanza sindacale. Essa non porterebbe i grandi risparmi annunciati, mentre verrebbe meno l'unico luogo di confronto



fra le parti sociali costituzionalmente previsto in tutti i Paesi occidentali.

La fiducia nel nostro sindacato e nel nostro modo di fare sindacato è in confortante aumento, soprattutto se rapportiamo i nostri numeri con il trend degli occupati, in costante decrescita.

Ciò non ci faccia illudere. Nel TPL dobbiamo lavorare "conquistando" le relazioni industriali azienda per azienda; nel Gruppo FSI abbiamo la necessità di continuare sulla strada intrapresa e tenerci pronti al rinnovo delle RSU perché, finita ormai la stagione dei congressi, delle riorganizzazioni industriali e, speriamo, della campagna elettorale possiamo prevedere le nuove RSU nel prossimo autunno o al massimo nella primavera 2015.

Quella sarà la nostra cartina di tornasole della rappresentanza anche se, senza una legge, il vero elemento d'inclusione alle relazioni industriali è la presentazione di piattaforme contrattuali e la certificazione di negoziati con le aziende.

Altro argomento di stretta attualità è la riforma previdenziale.

Nell'ultimo paragrafo del comma 18 dell'articolo 24 della legge

214/2011 si è escluso volutamente il Personale del Fondo Speciale F.S. dal processo di armonizzazione con le nuove regole pensionistiche, garantite invece al personale del disciolto Fondo Speciale degli Autoferrotranvieri aventi la qualifica di "Personale Viaggiante", agli iscritti al Fondo Volo e a diverse categorie del Personale Marittimo. Con la Riforma Fornero, infatti, per gli iscritti al Fondo pensione delle Ferrovie dello Stato si è scelto di applicare scientemente e incoscientemente i nuovi punitivi limiti pensionistici già a partire da gennaio 2012.

Non di un semplice "refuso da comma ad articolo" si è trattato, ma della precisa e colpevole volontà politica di colpire lavoratori che, per la gravosità e per le difficoltà insite nei loro processi lavorativi, meritavano e meritano una maggiore attenzione e tutele previdenziali diverse da quanto la legge 114/2011 ha invece deciso. Lasciandoli fuori dai processi di armonizzazione si è invece portata avanti la scellerata scelta già attuata con il "decreto Maroni" del 2004, con il quale si erano esclusi retroattivamente dal Fondo Speciale F.S., inserendoli

nell'Ago, il P.d.M., il P.V. e il Personale Marittimo assunto dalle Società dopo il 1° gennaio 2000 e gli Operatori della Circolazione/Formatori Treno assunti dopo il 1° Giugno 2000, facendo venir quindi meno per loro il diritto alla pensione di vecchiaia al raggiungimento del cinquantottesimo anno di età.

Una "distonia" per la quale, ad esempio, due lavoratori che conducevano/scortavano treni con la stessa cadenza maturavano il diritto a pensione a età sensibilmente diverse: 58 anni il primo (assunto prima dell'anno 2000) 65 il secondo, perché *colpevole* di essere stato assunto dopo l'anno 2000.

Un obbrobrio sul piano giuridico che la FAST Confasal, in splendida solitudine, ha cercato di correggere facendo approntare e presentare dai propri avvocati presso le Magistrature di merito motivati ricorsi legali per molti iscritti, che allo stato non hanno dato soluzioni concrete per le lentezze ben note che caratterizzano il sistema giudiziario.

Cosa fare?

La FAST ritiene che occorra una risposta politica importante per uscire dalla logica della presentazione di disegni di legge che sono stati spesso solo funzionali alla visibilità dei parlamentari di turno, magari anch'essi compresi tra i sostenitori della legge Fornero.

Riteniamo che la risposta non possa che essere una sola: una proposta di legge popolare per modificare le regole pensionistiche applicate a tutto il Personale Mobile dei Treni, che corregga anche le distorsioni presenti nel sistema previdenziale degli Autoferrotranvieri.

Sappiamo che si tratta di un progetto ambizioso e difficile da realizzare, ma siamo anche convinti che si tratti di una battaglia nobile e giusta che merita di essere combattuta e portata a fondo. Lo dobbiamo ai nostri iscritti e ai lavoratori che credono in noi.

Il gruppo si prepara a competere con i colossi esteri, soprattutto sul fronte merci, dove si studia la creazione di una società unica che raggruppi tutte le controllate del settore. Resta da capire come si risponderà alle richieste europee sulla separazione funzionale della rete.

di Vincenzo Multari*

Raggiunto il risanamento per le Fs parte la sfida dell'internazionalizzazione

“ Siamo convinti che tutto il comparto abbia bisogno di regole certe. Per quanto attiene il trasporto su rotaia, l'Italia è l'unico stato europeo che ha realmente liberalizzato il settore recependo in maniera tortuosa una Direttiva europea, ingessandola a più non posso e facendola diventare legge, il problema sostanziale non è l'avvenuta liberalizzazione, ma l'abbandono istituzionale a seguito della stessa ”

Cìò che dà valore ai piani d'impresa che delineano la strategia Aziendale è l'affermazione, la riuscita, il successo. Se questo scorre nelle vene dell'Ad del Gruppo FSI, è altrettanto vero che come Fast abbiamo gli stessi obiettivi e ci presentiamo in maniera scrupolosa e attenta per vincere, dando garanzie all'occupazione, mantenimento del reddito e vita sociale.

La strategia Sindacale della Fast è esigente e severa allo stesso tempo; quantifichiamo le possibili ricadute negative che impattano il lavoro, ad oggi nascoste dietro il piano industriale FSI e proponiamo solu-

zioni concrete.

Visto il continuo evolversi dell'universo mondo che ruota intorno al settore dei Trasporti, sicuramente bisogna scindere le problematiche a più livelli e affrontarle nei dovuti ambiti di contrattazione, allargando quindi, come già stiamo facendo con la costruttività che da sempre ci contraddistingue, il campo di azione al di fuori delle mura di Villa Patrizi, residenza dei Vertici Aziendali del Gruppo FSI e luogo in cui si svolgono le Relazioni Industriali.

Siamo convinti che il comparto dei Trasporti abbia bisogno di regole certe. Per quanto attiene il trasporto su rotaia, l'Italia è l'unico Stato europeo che ha realmente liberalizzato il settore recependo in maniera tortuosa una Direttiva Europea e ingessandola a più non posso facendola diventare legge. Il problema sostanziale non è l'avvenuta liberalizzazione, ma l'abbandono istituzionale a seguito della stessa, in assenza di regole chiare e uguali per tutti i soggetti che realizzano trasporto su rotaia.

Per questo stiamo proponendo pure per il settore ferroviario, così come si sta facendo per altri settori dei Trasporti, tavoli di concertazione che coinvolgano e interessino tutte le Istituzioni competenti, per definire regole operative comuni e non interpretabili e la non desertificazione di alcune aree geografiche.

Lo scorso marzo il Gruppo FSI ha presentato al Sindacato le future linee guida dettate nel nuovo Piano d'Impresa 2014/17 approvate dal CdA.

L'analisi è partita dalla situazione finanziaria mettendo la lente di ingrandimento sulla curva positiva che è possibile tracciare dalla lettura dei bilanci del Gruppo FSI dal 2007 al 2013, chiara certificazione di un'impresa in buona salute. Elemento che, contestualizzato nella



grande crisi economica che stiamo attraversando, valorizza certamente il lavoro fatto.

In estrema sintesi l'ex Ad Mauro Moretti ha evidenziato con fierezza l'ottima salute nella quale si trova il Gruppo, nonostante lo scenario in cui ci si muove sia segnato da "regole del gioco oscure", in un contesto economico/politico molto strano e in continua evoluzione.

In coerenza con le presentazioni dei precedenti piani industriali, Moretti ha premesso la necessità di chiarire i compiti e doveri dei vari soggetti interessati.

Ha dettagliato poi le varie fasi del lavoro svolto negli anni partendo da un percorso di *razionalizzazione* per passare poi dal 2008/2010 ad un *riposizionamento*, dal 2010/2013 *innovazione, sostenibilità e flessibilità* fino ad arrivare ad una proiezione futura 2014/17 di *differenziazione a valore*.

Tutto ciò, ha affermato, è stato fatto senza nessun centesimo d'aumento di capitale da parte dello Stato azio-

nista, come invece in altre nazioni è avvenuto.

Ma queste notizie, com'è ormai costume, avevamo avuto modo di leggerle già sulla stampa.

La notizia che invece come sindacato ci sembra più interessante, tanto da dover "maneggiare con cura" è la nuova "ingegnerizzazione" che intende dare al gruppo nel periodo di piano che va dal 2014 al 2017.

Di fatto ritenuti raggiunti il risanamento e la stabilizzazione industriale, oggi gli obiettivi aziendali diventano il posizionamento industriale del Gruppo FSI a livello internazionale, infatti mentre in Italia è uno dei più grossi gruppi industriali, al confronto dei competitori internazionali diventa un "nano".

Sulla scorta delle modifiche al 4° pacchetto sulle liberalizzazioni nel settore ferroviario della Commissione Europea, in cui fra l'altro si prevede una rivisitazione delle attività obbligatorie che deve fornire il Gestore dell'infrastruttura, anche in vigenza della legge 188/03 RFI si organizzerà in modo tale da assicurare i servizi essenziali e obbligatori separatamente dai servizi facoltativi dandone anche trasparenza sui bilanci. Per quanto riguarda l'IF Trenitalia, nell'arco di piano essa vedrà una ben più profonda riorganizzazione perché è intenzione dedicare questa società interamente alla vocazione del trasporto viaggiatori e creare una nuova società di trasporto merci che dovrà raggruppare tutte le società oggi del Gruppo FSI che operano nel trasporto merci e logistica sia in Italia che in Europa. L'obiettivo dato è quello di creare un soggetto di trasporto merci che conquisti uno spazio importante in Europa, dove oggi le eccellenze sono la DB tedesca e la PKP Polacca. Il posizionamento del Gruppo FSI nel trasporto

merci continentale è solo la quinta posizione, quindi l'obiettivo di piano è quello di conquistare mercato e, visto che in Italia la politica non facilita la modalità su ferro come in altre nazioni Europee, l'unica soluzione per migliorare è quella di "aggreddire" il mercato straniero.

Nelle linee dettate nel piano si prevede un importante sviluppo soprattutto su rotte internazionali e verso i porti, perseguendo la creazione di un'impresa Europea con "testa" in Italia per il trasporto merci che raggruppi tutte le attuali società del settore merci e logistica attualmente nel Gruppo FSI.

Il tutto parte da un'analisi dei punti qualificanti come i corridoi europei Ten-T e il potenziamento dell'integrazione dei porti italiani nella rete ferroviaria Nazionale. Lo sviluppo avverrà con fondi propri e un quadro di maggiore dettaglio sarà affrontato con specifico incontro, richiesto dal sindacato, con gli AD delle singole società.

Rispetto agli obiettivi per il 2014/17 sono previsti investimenti per 24 mld di euro, di cui 8,5 sono in autofinanziamento, mirati allo sviluppo delle infrastrutture, delle aree metropolitane, all'acquisto di nuovi treni e all'implementazione di tecnologia a supporto del business di trasporto. Il piano è anche fortemente orientato al Trasporto pubblico locale, dove il Gruppo vanta il quarto posto in Europa, a una più efficace integrazione Ferro/Gomma, a nuovi modelli di offerta e forte sviluppo sui mercati esteri delle attività di trasporto.

E' prevista nel quadriennio una crescita dei ricavi fino a 9,5 mld euro con un tasso medio di crescita pari a 3,5 % all'anno dai ricavi dei servizi sia su ferro sia su gomma.

In tutti i vettori si prevedono obiettivi di miglioramento, il trasporto passeggeri AV incrementerà sia la qualità che la quantità di servizi grazie all'immissione della nuova flotta di ETR 1000.

Inoltre, in merito al Trasporto pubblico locale è stata manifestata la disponibilità a entrare in partnership con tutti coloro i quali siano disponibili a cedere il pieno controllo di governo dei processi dell'Impresa (vedi accordo con Ataf di Firenze e l'ultimo fatto con Umbria Mobilità).

Anche in merito ai servizi immobiliari è prevista la valorizzazione patrimoniale non strumentale – maggiore sinergie tra le aziende del gruppo – strategie di ricavo yield Grandi Stazioni – progetto 500 stazioni (rinnovo strutturale di 500 stazioni ferroviarie). Si prevede anche per Grandi Stazioni uno scorporo societario con gli attuali partner privati.

Come sindacato, prima di dare giudizi di merito aspettiamo che i nuovi vertici diano indicazioni più precise sul Piano, sperando che si confermi l'impegno di

Moretti di non quotare in borsa singoli pezzi di società, ma semmai l'intero Gruppo FS come unica azienda integrata che porterebbe ingenti risorse disponibili per investimenti industriali. Stesso discorso sui livelli occupazionali, dove alla richiesta dell'impatto del progetto è

Fuori Binario

Le nuove Fs

Una poltrona per due per il dopo Moretti

Quando si è presentato al primo salone dell'aerospazio, a Londra, Mauro Moretti ha spiegato senza esitazioni: "Il premier Renzi mi ha chiesto di rivitalizzare Finmeccanica, ci riuscirò". Per avere modo di portare a termine l'incarico il nuovo AD ha chiesto e ottenuto dal governo un mandato pieno, con ampie deleghe. Cosa che nel gruppo di Piazza Montegrappa ha fatto storcere qualche naso. Fin dai primi giorni, infatti, Moretti ha chiarito fuori dai denti come tutto debba passare per la sua scrivania, dalle grandi strategie alle piccole questioni legate alla comunicazione. E' così, del resto, che l'ingegnere è riuscito a rimettere sui binari le Ferrovie dello Stato, prese con un piede nella fossa e lasciate con un business in grado di affrontare la concorrenza del mercato. Curiosamente, però, il precedente non è stato tenuto in gran conto. Malgrado i suggerimenti dello stesso Moretti, con cui il governo si è consigliato, scelta diversa è stata fatta proprio per le Fs, dove si ha il caso più vistoso, nella tornata di nomine delle partecipate del Tesoro, di una coabitazione ai vertici. Al neo AD Michele Mario Elia, ex amministratore di Rfi considerato molto vicino all'attuale numero uno di Finmeccanica, è stato infatti affiancato un presidente per nulla di rappresentanza come Marcello Messori. A lui, economista autorevole ed ex presidente di Assogestioni, il Governo ha affidato non solo il compito di guidare il gruppo verso la privatizzazione, ma anche il coordinamento delle attività di controllo e *governance* nonché la definizione delle strategie, seppure in raccordo con l'AD. In pratica, Messori avrà un ruolo di supervisione totale sull'azione dell'AD e anche di iniziativa autonoma rispetto alla partita delle partite, che riguarda il collocamento in Borsa di tutto o una parte del gruppo. Delle due l'una: o l'eredità di Moretti ha lasciato qualche boccone indigesto alla politica o la politica si è già calata nella logica dello spacchettamento che, secondo qualcuno, sarebbe la ricetta migliore per le Fs. In entrambi i casi lo scenario sembra poco entusiasmante.

stato confermato che non sono previste riduzioni ma che il dimensionamento raggiunto permette di mantenere pressoché costanti i livelli attuali.

***Vice Segretario Nazionale FAST FerroVie**

Tagli, esternalizzazioni o spacchettamento?



Parte la sfida per tracciare il futuro dell'infrastruttura ferroviaria, tra le pressioni della politica su una avventuristica separazione della rete e le promesse dell'azienda di investimenti pluriennali di cui si fatica a vedere la reale fattibilità.

di Teodoro Pappalardo*

In questi mesi sono state presentate le ipotesi di riorganizzazione aziendale di RFI.

La nuova manutenzione è un traguardo che si prefigge di ridurre i costi in sintonia con quanto indicato nel contratto di programma fra RFI e Ministero delle Infrastrutture, cioè quanto chiede la politica.

La realtà di questi ultimi anni è stata quella della riduzione drastica dei finanziamenti pubblici alle ferrovie.

Le fonti di finanziamento, sia dal governo centrale sia da quello regionale, sono in forte calo, in alcune realtà così pesantemente da provocare notevoli contrazioni del servizio e ridimensionamenti dell'infrastruttura,

con la conseguenza di disagi all'utenza e posti di lavoro a rischio.

Un bilancio da raggiungere con pesanti tagli comporta una contrazione aziendale che al momento si esplica maggiormente sull'infrastruttura, con la semplificazione impiantistica (riduzione delle potenzialità degli impianti, trasformazione delle stazioni in fermate, eliminazione degli scali) e con la riduzione delle dotazioni infrastrutturali.

Si è parlato di *rightsizing* (giusta taglia) e poi di *downsizing* (sottotaglia); andiamo verso l'anoressia?

Il prossimo futuro, da quello che si può prevedere da quanto indicato nel contratto di programma che termina nel 2014, vedrà un ulteriore ridimensionamento.

Il fondo di accompagnamento svolge una sua importante funzione per

limitare l'impatto sul personale esodato. Ma i fondi sono sufficienti, anche in prospettiva?

La separazione più netta di Trenitalia ed RFI richiesta dall'Europa può essere carica di conseguenze negative, sia occupazionali sia sulle sinergie.

Un'altra sfida per il sindacato, quello vero.

Per RFI l'interpretazione della riduzione di costi si concretizza con l'eliminazione di un livello gerarchico per i quadri nella filiera operativa, con i relativi costi. Le incombenze sono delegate ai Capi Tecnici e carichi notevolmente maggiori spetteranno a chi dovrà governare quest'unità produttiva.

Tale eliminazione è associata a un incremento dell'area territoriale di competenza e a una contrazione del personale dedicato a quell'area, con una maggiore mobilità.

L'altra ipotesi di variazione consiste nella richiesta aziendale di aumentare il lavoro notturno per la manutenzione. Abbiamo già ricordato in un recente FAST INFORMA che studi statistici dell'Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro hanno dimostrato come numerosi siano i fattori di rischio nel settore dei trasporti. Tra i principali: il lavoro su turni – spesso notturno – e lo stress; per questo è necessario un monitoraggio costante.

La riorganizzazione

“Le fonti di finanziamento, sia dal governo centrale sia da quello regionale, sono in forte calo. In alcune realtà così pesantemente da provocare notevoli contrazioni del servizio e ridimensionamenti dell'infrastruttura, con la conseguenza di disagi all'utenza e posti di lavoro a rischio”



passa anche per un investimento sulle attrezzature utili alla manutenzione, se si vuole dare sostanza al lavoro e all'internalizzazione.

Un investimento sulle attrezzature e mezzi è significativo e ha valori elevati.

La domanda sorge spontanea: questi fondi sono realmente

disponibili?

A fronte dell'ulteriore ristrutturazione, pesante per l'occupazione e i redditi, si ha una promessa d'investimenti pluriennali di cui si fatica a vedere la reale fattibilità in questo tempo di crisi.

Se a una riduzione ulteriore si somma il mancato investimento, rimane solo l'esternalizzazione delle attività e del personale.

Altra contrazione è prevista nel settore uffici e anche qui sarebbe logico valutare e pesare le varie situazioni, adottando dei parametri per definire le necessità di personale.

I settori tecnico e amministrativo sono centrali nel funzionamento aziendale, per questo è necessario un approfondimento adeguato.

Entrambi sono stati oggetto di un notevole ricambio con riduzioni, poiché primi soggetti dei prepensionamenti e degli esodi. Si sono aggiunti nuovi compiti e norme varie che richiedono maggiore impegno.

Non dimentichiamo il

settore Movimento più a rischio, rispetto ad altri, di una potenziale radicale riduzione. Quantisaranno in sovrannumero?

Ritorna il Fondo come strumento utile non solo per l'esodo ma anche per la riqualificazione, intesa come strumento di recupero di competenze o acquisizione di nuove per consentire il reinserimento.

Il mondo attorno a noi cambia e occorre adeguarsi.

Ritornando a una visione più ampia occorre dire: prima di tutto cittadini. Un'organizzazione sociale si fonda su un semplice principio: "l'unione fa la forza".

Se molti cittadini versano un piccolo contributo, accumulano risorse che consentono di fare cose che da soli non avrebbero potuto realizzare.

I servizi sociali come scuola, sanità, sicurezza, servizi essenziali che consideravamo intoccabili, oggi ci appaiono sempre più incerti.

La sicurezza sociale è stata fonte di progresso e miglioramento delle condizioni di tanti, ma oggi vediamo che, dati Eurostat alla mano, l'Italia è al 24° posto su 27 paesi UE per spesa sociale. Come si spiega?

Le risorse sono dirottate per altri impieghi: investimenti infruttuosi, sprechi e malversazioni.

Il 25% della spesa per assistenza sociale italiana (67 miliardi di €) va al 40% della popolazione più ricca italiana (rapporto ARS). Proprio così.

Una speranza per il futuro sta nella presenza e nel ruolo del sindacato, inteso

come rappresentanza reale dei lavoratori, ma anche nella consapevolezza dei lavoratori e nel loro impegno diretto.

L'attenzione va posta verso il governo e gli organi legislativi, poiché le decisioni sono prese lì.

Occorre chiedere: cosa si pensa di fare? Quali sono le prospettive? Chi rappresentiamo? Il lavoro?

Perché certe decisioni? Perché l'Europa chiede la frammentazione dell'azienda Ferrovie? A quale scopo? Porta benefici reali?

Come cittadini dobbiamo chiedercelo. Com'è possibile che la disunione faccia la forza? In altri casi, ad esempio in Gran Bretagna, i risultati sono stati pessimi.

FAST intende rappresentare i lavoratori a tutti i livelli, compreso quello dialogante e proponente con la politica per garantire equità e diritti, per stimolare la ricerca delle soluzioni adeguate, ed è in quest'ottica che si prepara la raccolta firme di modifica della legge "Fornero".

Un passaggio importante per tutti, compreso chi non è direttamente interessato.

Il valore sta nella rappresentanza che si esplica nell'attività di proposta e stimolo di soluzioni positive per chi è rappresentato.

Senza rappresentanza si hanno le leggi "cieche e sorde", sicuramente inique. Un'ottima raccolta firme è un forte strumento di pressione sulla politica perché si ricordi anche di chi lavora.

***Segretario Regionale Emilia Romagna FAST FerroVie**

“La riorganizzazione passa anche per un investimento sulle attrezzature utili alla manutenzione se si vuole dare sostanza al lavoro e all'internalizzazione. La domanda sorge spontanea: questi fondi sono realmente disponibili?”

Verso un contratto più snello che non dimentichi gli autofilferrotranvieri



L'obiettivo primario è superare le farraginosità della vecchia piattaforma per le attività ferroviarie per arrivare ad un articolato semplificato che possa dettare le regole comuni di garanzia lasciando spazio alla contrattazione integrativa delle varie imprese. E possa accorciare le distanze con i vari settori del trasporto.

di Vincenzo Notarnicola*

“ Bisognerà preoccuparci di come fare affinché, nell'articolato, siano finalmente presenti clausole sociali credibili ed efficaci, che prevedano procedure trasparenti capaci di far cessare il continuo aggravio di costi alle società subentranti ”

Lo scorso 26 giugno la FAST, insieme alla FILT, la FIT, la UILT e l'UGL, ha inviato alle controparti stipulanti le linee guida sulle quali intende procedere verso il rinnovo della piattaforma contrattuale della Mobilità - area Attività Ferroviarie.

Infatti, malgrado abbia vissuto un parto così lungo e travagliato, questo contratto è già arrivato al capolinea ed è quindi giunto il

momento di provvedere alla sua nuova stipula.

In tale ambito, s'impone come pregiudiziale una considerazione su come l'altra area dello stesso contratto, nel frattempo, sia ancora ferma al palo di partenza.

Infatti, gli autofilferrotranvieri ormai hanno perso il conto degli anni che sono trascorsi dal loro ultimo rinnovo contrattuale e questo è un elemento che dovrà trovare soluzione nella fase di stesura del nuovo CCNL.

Pensare di rinnovare solo un'area dell'articolato, lasciando l'altra a lan-

guire per ancora non si sa più quanto tempo, è certamente qualcosa di neanche più immaginabile.

Certo, il momento economico e occupazionale è difficilissimo e, come se ciò non bastasse, sembra proprio che, questa volta, sia in corso un serio tentativo delle istituzioni per ridefinire le diverse competenze amministrative e di controllo tra gli organismi centrali e territoriali del Paese ma, mentre il primo elemento è sicuramente un ostacolo in più sulla via della concertazione contrattuale, il secondo, qualora avesse successo e

“ L’unico strumento efficace per combattere i degradanti fenomeni di dumping sociale esistenti tra le imprese, come quelli che si vivono oggi nel comparto della mobilità, è un contratto unico cui tutte le imprese riescano a fare riferimento. Senza dimenticare come un simile cambiamento di rotta porterebbe il Ccnl della mobilità a un suo sostanziale adeguamento con quelle politiche del lavoro che vedono oggi rivalutata esponenzialmente la contrattazione di secondo livello”

fosse tempestivo, potrebbe incidere positivamente sul confronto, specialmente su quello attinente l’area autofilferrotranviaria.

A definire un quadro caratterizzato dalle ombre gettate dall’incertezza, contribuiscono le incognite collegate al cambio di vertice avvenuto di recente in ASSTRA, in Federtrasporto e nel Gruppo FS che, comun-






que, potrebbe anche essere foriero di effetti positivi sugli sviluppi contrattuali.

Infatti, difficilmente ci potrà capitare una controparte più chiusa e riottosa a qualsivoglia discorso contrattuale di com’è stata ASSTRA, amministrata dalla vecchia gestione, mentre, per quanto concerne l’altra componente datoriale, rimane da verificare in che maniera inci-

derà sui ben avviati progetti di espansione e sviluppo dell’associazione e dello specifico ramo d’impresa l’abbandono del timone da parte dell’ing. Moretti e del suo selezionato e qualificato *entourage*.

Anche l’area delle attività ferroviarie, però, non vede orizzonti limpidi nel suo percorso di rinnovo.

Infatti, in qualunque

Segreterie Nazionali

Roma, 26 giugno 2014

Prot. n. 198/SU/AF_af/ar

Oggetto: invio Linee guida della Piattaforma contrattuale del “CCNL della Mobilità Area contrattuale Attività Ferroviarie”


In allegato alla presente inviamo le Linee guida della piattaforma sindacale per il nuovo “CCNL della Mobilità Area contrattuale Attività Ferroviarie” .

Distinti saluti

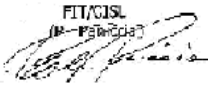
AGENS
c.a. Presidente
Prof. Gian Maria Gros-Pietro

ANCP
c.a. Presidente
Dr. Arnaldo De Santis


FISE-Uniferr
c.a. Presidente
Ing. Pietro Auletta




FILT-CGIL
A. Racchi




FIT/CISL
(M. Fabiani)



UILTRASPORTI
S. Ottanelli



UGL Trasporti
U. ...



FAST Ferrovie
P. Ferbassi

direzione esso si avvii, non può che partire da una profonda riflessione sulle ragioni per cui il CCNL ha finora trovato così scarse adesioni da parte delle aziende operanti nel comparto, ragionando anche sul perché le parti stipulanti, in quasi tutte le aziende che l'hanno adottato a riferimento nella contrattazione aziendale di secondo livello, si siano viste costrette a concedersi licenze inusitate e smodate rispetto ai rimandi previsti dallo stesso articolato.

Nell'ambito degli appalti ferroviari, invece, bisogna definire innanzitutto una composizione del tavolo che sia affidabile e competente da parte datoriale, magari cominciando con il chiarire se FISE UNIFER e Legacoop questa volta siano della partita o meno e, nello stesso tempo, se ANCP abbia intenzione di cominciare a dimostrare una minima coerenza, sia verso la sua partecipazione al confronto, sia verso la sua eventuale stipula del rinnovo contrattuale, al contrario di quanto ha fatto fino a oggi.

In secondo luogo bisognerà preoccuparci di come fare affinché nell'articolato siano finalmente presenti clausole sociali credibili ed efficaci, che prevedano procedure trasparenti capaci di far cessare il continuo aggravio di costi alle società subentranti e di non far scaricare, seppur indirettamente, sull'onere sociale (ormai saturo da tempo), problematiche occupazionali non strettamente pertinenti alle procedure di cambio appalto.

In ogni caso, tornando per finire a una disamina dei temi comuni a tutti i vettori, non appare più procrastinabile un radicale cambio di strutturazione dell'apparato contrattuale.

In buona sostanza, risalendo fino alle ragioni della prima stesura del CCNL delle attività ferroviarie, troviamo uno strumento con cui l'allora monopolista intendeva garantirsi contro un'apertura del mercato caratterizzata da poche regole e, per di più, confusionarie, nelle quali FS faceva la parte della diligenza e tutti gli altri protagonisti quella degli



indiani.

Ragion per cui, allora, l'articolato si caratterizzò di una complessità e una farraginosità inusitate che, purtroppo, sono solo state appena mitigate nell'ultima stesura di rinnovo.

Il primo obiettivo, pertanto, deve essere quello di semplificare e generalizzare un articolato che prenderà così sempre di più i contorni tipici dello strumento di riferimento, in modo tale da poter dettare le essenziali regole comuni di garanzia e tutela definendo, contestualmente, gli ambiti più consoni nei quali la contrattazione integrativa potrà renderli applicabili alle eterogenee caratterizzazioni strutturali delle varie imprese.

In fondo, sappiamo bene tutti che l'unico strumento efficace per combattere i degradanti fenomeni di *dumping* sociale esistenti tra le imprese, come quelli che si vivono oggi nel comparto della mobilità, è

un contratto unico cui tutte le imprese riescano a fare riferimento.

Senza dimenticare come un simile cambiamento di rotta porterebbe il CCNL della mobilità a un suo sostanziale adeguamento con quelle politiche del lavoro che vedono oggi rivalutata esponenzialmente la contrattazione di secondo livello e, nello stesso tempo, accorcerebbe le distanze esistenti tra l'area ferroviaria e quella autofiliferostranviaria dell'articolato fino a renderle, al contrario di oggi, certamente superabili.

Certo, è vero che le resistenze verso un tale processo sono tante e, tra l'altro, anche d'origine sindacale ma è pur vero che, ogni giorno di più, la commistione dei due vettori si propaga inarrestabile rendendo la normazione unica del settore sempre più impellente.

***Vice Segretario Nazionale
FAST FerroVie**



Attualità Sindacale

La parabola discendente dei servizi di ristorazione in Trenitalia

Dopo le illusioni iniziali, l'affidamento dell'appalto ad Elijor ha fatto rimpiangere le vecchie gestioni Cremonini e TSI. La società non solo continua ad usare gli strumenti disciplinari per fini diversi da quelli contrattuali, ma ha anche affidato l'organizzazione del personale a chi, per anni, ha lottato contro il sindacato.

di **Ivano Giubilei**

“**S**i stava meglio quando si stava peggio!” è l'ossimoro sempre più diffuso tra il personale deluso che presta servizio nel perimetro d'appalto della ristorazione a bordo treno delle “Frecce” di Trenitalia.

La parabola discendente, iniziata con l'uscita di scena di Cremonini e il subentro di Treno Servizi Integrati, sembra non aver fine con l'arrivo di Elijor. Dopo le illusioni iniziali date da un management aziendale aperto al dialogo e al confronto costruttivo, le speranze dei più si sono infrante sull'assoluta continua mancanza di riscontri oggettivi.

A essa si è aggiunta una strana, progressiva mutazione comportamentale, che ha portato dinamici dirigenti aziendali caratterizzati da un *aplomb* quasi mitteleuropeo ad assomigliare a stereotipi impropriamente usati per contrassegnare, dispregiativamente, l'imprenditoria meridionale.

In poco più di sei mesi abbiamo assistito a come il vertice di questa società, quando non è stato impegna-

to a “riordinare” la presenza delle aziende subappaltate all'interno del perimetro, si sia prodigato in una continua rotazione di figure dirigenziali. Tra l'altro, qualificandoli con ruoli e responsabilità non sempre lapalissiani, fino a giungere all'inseadimento di una sorta di triumvirato il quale, però, più che ricordare ruoli tipici della struttura sociale dell'antica Roma, riporta alla mente alcuni film western di qualche anno fa.

Intanto, un contratto aziendale che, secondo quanto sottoscritto in sede di cambio appalto, avrebbe dovuto vedere la luce entro il 31 gennaio scorso, rimane ancora appena abbozzato, lasciando all'azienda le mani libere su un'utilizzazione del personale viaggiante audace per quanto arrogante e, al personale della logistica, il difetto del giusto riconoscimento economico attinente alla produttività.

Lo strumento disciplinare, adoperato dalla vecchia TSI per portare a termine mirate angherie, spesso dettate da disappunti personali della dirigenza, è utilizzato oggi da Elijor e combriccola con fini oscuri ma ancora certamente diversi da quelli contrattuali. Infatti, il personale operante nel perimetro d'appalto è da qualche tempo fatto oggetto di contestazioni disciplinari a pioggia per le motivazioni più disparate ma quasi tutte prive di qualsivoglia consistenza, come dimostra l'alto numero delle giustificazioni accolte, che vessano i lavoratori instaurando un clima di tensione che danneggia pesantemente la produttività.

Un personale che è costretto a lavorare in conformità a riorganizzazioni ermetiche, caratterizzate da un aumento del carico di lavoro ma anche da un abbattimento della produttività e da una crescita degli sprechi.

Un esempio per tutti, quello del

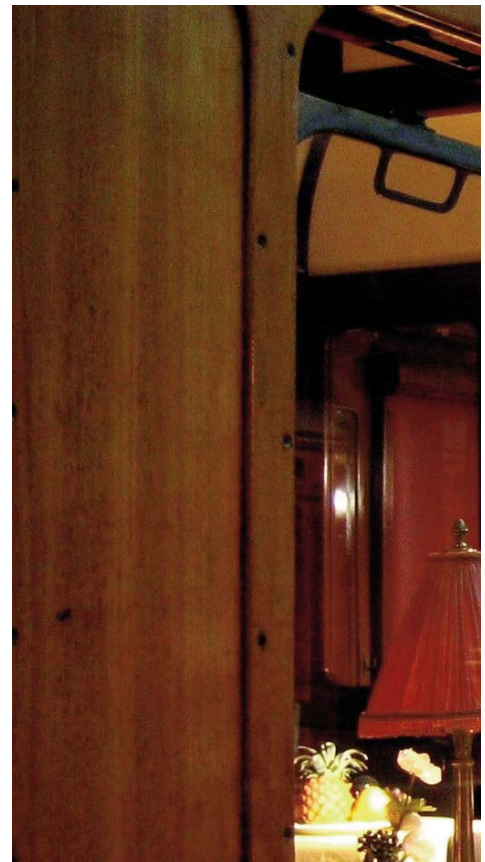
Dalla padella alla brace

personale viaggiante, al quale, per aumentare di qualche minuto la media settimanale del lavoro, l'impresa costruisce turnazioni in cui lo stesso è costretto

a molte più ore di assenza dalla residenza, vedendo così accrescere il proprio disagio familiare e sociale a fronte di una produttività che, se non rimane sostanzialmente invariata, addirittura diminuisce.

Se a tutto ciò andiamo a sommare l'assenza di un ordinamento che garantisca la fruizione del pasto, l'affiancamento di personale stagionale privo di formazione professionale, un computo delle ferie, dei riposi, delle ore settimanali lavorate estraneo all'articolato contrattuale e l'assenza di qualsiasi riscontro sul consuntivo quadrimestrale individuale utile al riconoscimento dello straordinario mensile, è facilmente comprensibile il perché del successo della frase d'esordio di questo breve articolo.

Il risultato è sotto gli occhi di tutti: personale stanco, vessato e demotivato, con una proattività individuale





praticamente inesistente, sempre più corpo estraneo di un'azienda di cui non comprende scopi, politiche e organizzazione. Un malessere che, nonostante l'abnegazione da sempre dimostrata dai lavoratori

nosciuta: la coerenza.

Infatti, onde evitare qualunque rischio di smentita all'assioma cui è stato fedele fin dal suo insediamento, "al peggio non c'è mai fine", l'ormai famoso triunvirato ha pensato bene di ricorrere al contributo organizzativo di chi ha guidato lo scontro azienda/sindacato in Trenitalia a livelli sempre maggiori per anni fino a portarlo a un'insanabile e definitiva rottura che, però, ha sancito anche il suo abbandono delle scene.

Purtroppo, però, "A volte ritornano"! (Il riferimento all'autore letterario non è causale).

Alcune voci insinuano che sia stato un caro prezzo pagato alla committenza, i più cattivi che è solo l'ennesima conferma dell'incapacità di una dirigenza che si trova a operare in un ambito del quale non

conosce davvero nulla, ma una cosa è certa, si tratta di una scelta assolutamente incomprensibile.

Riesce difficile, infatti, immaginare un confronto, non dico costruttivo ma anche appena credibile, con un'impresa che si avvale, nella definizione dell'organizzazione del lavoro, del contributo decisionale di chi ha dimostrato per anni spregio verso qualsiasi regola contrattuale o normativa che si frapponesse fra lui e gli obiettivi che lui stesso si prefissava, anche a quelle scritte di suo pugno e da lui stesso convenute con la controparte.

Peccato, non ci resta che affilare le armi, preparare le difese e attendere che passi anche questa buriana. Prima o poi arriverà qualcuno che cambierà senso alla parabola: noi auspichiamo che sia prima.

“Alcune voci insinuano che sia stato un caro prezzo pagato alla committenza, i più cattivi che è solo l'ennesima conferma dell'incapacità di una dirigenza che si trova a operare in un ambito del quale non conosce davvero nulla. Ma una cosa è certa: si tratta di una scelta assolutamente incomprensibile”

del comparto, non può non avere ricadute sulla qualità del servizio offerto e sui ricavi delle vendite dei prodotti a bordo treno.

In tutto ciò, però, una peculiarità notoriamente positiva alla Elijor va rico-



Attualità Sindacale

Porti e logistica

L'accordo siglato a Messina con la Tremestieri grazie all'impegno della Fast dimostra che il sindacato può ancora essere in grado di raggiungere grandi e importanti obiettivi.

di **Pietro Adamo**

Un articolo della Costituzione Italiana sancisce il diritto alla mobilità per il cittadino.

Tale diritto, per i siciliani e per tutti gli isolani d'Italia, è soprattutto quello di poter usufruire di servizi dello Stato che permettano il passaggio dall'isola al continente.

La porta di tale passaggio in Sicilia è la città di Messina e più precisamente il servizio traghetti fornito dallo Stato e da una società privata, la Caronte e Tourist.

Negli ultimi anni abbiamo registrato una forte riduzione dei servizi di traghettamento dello Stato (la flotta è passata da cinque navi operanti a due) che ha costretto sia i cittadini che i commercianti a usufruire sempre più spesso dei servizi privati.

Nel febbraio 2006 viene attivato a Messina l'approdo marittimo di Tremestieri, al fine di eliminare il passaggio di mezzi pesanti nel centro storico della Città.

Per la gestione logistica di tale struttura viene creata la Terminal Tremestieri srl, formata da un consorzio tra le compagnie marittime operanti sullo stretto di Messina.

La Terminal Tremestieri coordina le operazioni di stoccaggio degli automezzi per il loro scarico/carico a bordo delle navi.

L'intera forza lavoro fu assunta all'epoca con contratti a tempo determinato con la qualifica di agenti polifunzionali.

A Marzo del 2011 questi lavoratori furono assunti, dopo la firma di un

Eppur si muove

accordo in sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro, con contratto ciclico part-time verticale a tempo indeterminato di nove mesi su dodici, con orario di lavoro particolarmente pesante e disarticolato.

I lavoratori pensarono proprio in quei momenti di intraprendere un percorso sindacale affidandosi quasi totalmente alla Fast, rappresentata da Pietro Adamo, sperando di poter iniziare a intrattenere rapporti con l'azienda al fine di migliorare quan-

“ I lavoratori pensarono proprio in quei momenti di intraprendere un percorso sindacale affidandosi quasi totalmente alla Fast, rappresentata da Pietro Adamo, sperando di poter iniziare a intrattenere rapporti con l'azienda al fine di migliorare quanto più possibile l'intero meccanismo lavorativo ”

to più possibile l'intero meccanismo lavorativo.

Dei 36 lavoratori della Terminal Tremestieri, 30 scelsero di essere rappresentati dalla Fast e i rimanenti di essere liberi da ogni vincolo sindacale.

Da allora la Fast è l'unico interlocutore con la Terminal Tremestieri.

Dopo un'attenta analisi ci accor-

gemmo che la produzione del porto di Tremestieri era diventata tale da consentire la trasformazione del contratto part-time dei lavoratori in full-time.

Lotta ardua si preannunciava, ma come trecento spartani tennero testa alle termopili a migliaia di persiani, anche trenta lavoratori erano pronti a dar battaglia, con le bandiere della Fast, al colosso aziendale.

Si arrivò così alla singolar tenzone tra l'Azienda Terminal Tremestieri e la Fast, con Antonino Di Mento ad affiancare Pietro Adamo.

Dopo una lunghissima ed estenuante discussione riguardante la pianta organica, l'orario di lavoro e il salario, si arrivò a un punto di incontro storico: l'estensione dei mesi lavorativi da nove a dieci per ogni dipendente con il conseguente aumento di 1/12 sulla tredicesima e quattordicesima mensilità, due giorni in più di ferie, la rimodulazione della turnistica con orari più flessibili, un surplus economico per chi svolge mansioni superiori, un incentivo economico legato alle presenze e alla produttività oltre a un impegno da parte della Società a un ulteriore incontro per ritoccare l'accordo (portare il contratto da 10 mesi a 12) dopo l'espletamento della gara per il rinnovo della concessione da parte dell'Autorità portuale di Messina.

Un brillante risultato ottenuto grazie all'impegno degli uomini della Fast.



Inserto

Com'è noto, dal 25.6.2014 è entrata in vigore la D. 1/2014 di RFI (norme d'interfaccia per le Imprese Ferroviarie) che recepisce i criteri emanati dall'Ansf, contenuti nel Decreto 4/2012, che a sua volta ha recepito direttive Europee, in attuazione con il decreto legislativo 162/2007 e s.m.i.

La Società Trenitalia, dal 25 giugno 2014, con le DEIF 41.4 e 42.4 cambia il modo di comunicare tra Regolatore della Circolazione e Personale dei treni, rendendo interlocutore unico il Personale di Condotta, e dispone nuove norme comportamentali oltre a modificare i regolamenti.

Riteniamo che tale cambiamento, posto dall'ANSF, potesse essere gestito con più professionalità sia da chi emana le norme d'interfaccia sia da chi le recepisce, nel nostro caso l'I.F. Trenitalia.

Il Sindacato, nonostante non abbia potere negoziale in tale ambito, ha fortemente pressato gli organi competenti al fine di apportare modifiche migliorative alle regole preposte e a tutela della professionalità, sia in fase di stesura del Decreto 4/2012 ANSF, sia nella successiva emanazione delle norme d'interfaccia da parte di RFI e sia ancora con Trenitalia a seguito dell'emanazione delle Disposizioni d'Esercizio, tanto da portare in sede Ansf per un confronto congiunto RFI e Trenitalia.

Proprio con quest'ultima, per ben tre volte siamo riusciti a rivedere le Disposizioni, che a nostro avviso contenevano diverse criticità in materia di procedura d'interfaccia tra RFI e le Imprese Ferroviarie in

Le nuove disposizioni per l'esercizio ferroviario



applicazione dei principi contenuti nel D.4 /2012 dell'Ansf quali la partenza treni, la disciplina dei rapporti fra regolatore della circolazione/personale dei treni e il repertorio moduli, fermando il processo formativo che stava creando grossa confusione tra il personale.

Le Deif 41.4 e 42.4 emesse da Trenitalia in data 16.5.2014, che annullano e sostituiscono le precedenti disposizioni recepiscono, pertanto, diversi contenuti proposti da noi.

Nella nuova versione delle Deif sono evidenti gli avanzamenti rispetto alle precedenti impostazioni, sia per quanto riguarda la sempli-

ANSF: quadro normativo

ficazione delle procedure sia per la definizione chiara dei ruoli e delle responsabilità del personale coinvolto.

Le procedure andranno testate in modo da eliminare eventuali ulteriori criticità, facendo ricorso al protocollo relazionale istituito con l'Ansf e al confronto con Rfi e con le IF.

A nostro avviso è un primo e buon risultato, frutto della costanza e del valore del confronto sindacale che ripristina condizioni soddisfacenti per il ruolo e le funzioni degli equipaggi.

Non si dimentichi che in tutto questo, come sempre, ci sono i primi della classe, che non hanno mai proferito parola sull'evoluzione dei processi e non si sono mai assunti un briciolo di responsabilità ma oggi sono bravi a dire, facendo sterili polemiche, che non va bene nulla, consci però del fatto che le regole sono queste e il personale non può rifiutarle.

Noi, come Fast, abbiamo scelto la strada, come già detto prima, del controllo e del monitoraggio costante, cercando per quanto possibile di governare i processi.

Ragion per cui oggi, per far emergere eventuali criticità, bisogna applicare le norme scrupolosamente.

Ecco pure il motivo per il quale abbiamo pensato di preparare un quadro riassuntivo, che non sostituisce i testi normativi, ma funge supporto tecnico su cui in maniera rapida è possibile vedere le principali modifiche e la loro applicazione.

ENTRATA IN VIGORE
D. 1 / 2014 RFI

FAST
FerroVie S.p.A.

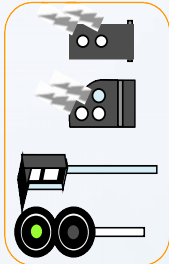






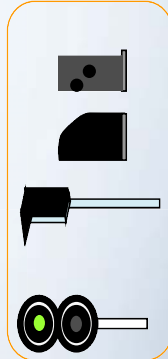





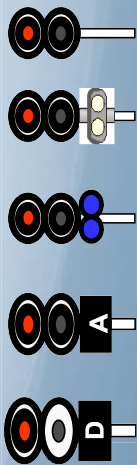




RIORDINO NORMATIVO

"PROCEDURA PRONTI"

Si ricorda che quanto rappresentato è puramente indicativo e non sostituisce le pubblicazioni ufficiali.

Riordino Normativo – Procedura Pronti - “Riepilogo”



Tipologia Autorizzazione Movimento	Stato SCMT o SSC	Richiesta pronti AdC	Conferma pronti CT
<p>Concessa dal sistema</p> <p>“NORMALE”</p> 	 <p>ACCESI</p>	<p>Muovendo il braccio verticalmente</p>  <p>In caso di difficoltà</p> 	<p>Accerta visivamente che sussista l' autorizzazione al movimento</p>  <p>In caso di difficoltà</p>  <p>Accerta visivamente che sussista l' autorizzazione al movimento</p>  <p>Segnale che comanda la partenza con aspetto... (specificare)... Se del caso aggiungere: si conferma riduzione di limitazione di velocità inferiore a 30 km/h sull' itinerario di partenza. Pronti</p>
<p>Concessa dal sistema</p> <p>“PRESCRIZIONE”</p> 	 <p>SPENTI</p>	<p>Treno privo della protezione SCMT/SSC. Confermate aspetto del segnale che comanda la partenza. Se nulla osta concedete “pronti”</p>  <p>Con segnale disposto a via libera ottenuta autorizzazione alla partenza dal regolatore della circolazione. Se nulla osta concedete “pronti”</p> 	<p>Prende atto dell' autorizzazione alla partenza</p> <p>In caso di difficoltà</p>  <p>Inteso ottenuta autorizzazione alla partenza. Pronti</p> 
<p>PRESCRIZIONE O COMUNICAZIONE VERBALE REGISTRATA</p> 	 <p>INDIFFERENTE</p>	<p>Ottenuta autorizzazione al movimento con apposita prescrizione o comunicazione verbale registrata dal regolatore della circolazione. Se nulla osta concedete “pronti”</p> 	<p>Prende atto dell' autorizzazione con specifica prescrizione</p> <p>In caso di difficoltà</p>  <p>Inteso ottenuta autorizzazione al movimento con apposita prescrizione o comunicazione verbale registrata. Pronti</p> 

Riordino Normativo – Procedura Pronti - “Riepilogo Linee ETCS”



Tipologia Autorizzazione Movimento

Concessa dal sistema



MA in Full Supervision o
in On Sightsu linee ETCS

Richiesta pronti AdC

Muovendo il braccio
Verticalmente



IN CASO DI DIFFICOLTA'

Conferma pronti CT



IN CASO DI DIFFICOLTA'

Concessa dal sistema
con autorizzazione alla
partenza

Autorizzazione alla
partenza non prevista sulle
linee ETCS

Autorizzazione alla
partenza non prevista sulle
linee ETCS

Specifica prescrizione



MA in Staff
Responsibile su linee ETCS



 Ottenuta autorizzazione al movimento con
specifica prescrizione dal R. C.,
Dispaccio n.... Del R.C. e n.... del PdC
oppure procedura da applicare codice
Trasmessa alle ore
Se nulla osta concedete “pronti”

Prende atto dell’autorizzazione
con specifica prescrizione.
Inteso ottenuta autorizzazione al movimento
con apposita prescrizione. Pronti



ENTRATA IN VIGORE
D. 1 / 2014 RFI
25.6.2014

FAST
FerroVie S.p.A.

QUADRO SINOTTICO SU RIORDINO NORMATIVO

Si ricorda che quanto rappresentato è puramente indicativo e non sostituisce le pubblicazioni ufficiali.

Tabella riassuntiva sul Riordino Normativo



<i>Regolatore della Circolazione(R.C.)</i> Operazioni/Verifiche che possono essere Richieste al PdC	Incarico a PdC da R.C.	Compiti PdC	Compiti CT
Conferma della regolarità della coda del proprio treno. (Quando previsto in FL)	Verbale	Incarico scritto al CT con M40 a. Firma copia M40 del CT e si attiene a quanto previsto in FL.	Firma copia M40 del PdC. Dopo aver verificato trascrive l'esito su M40 che consegna al PdC.
Accertamento condizioni degli enti di linea banco ACEI stazioni telecomandate CTC	Verbale	Incarico scritto al CT con M40 a. Firma copia M40 del CT e trasmette al RC il contenuto.	Firma copia M40 del PdC. Dopo aver verificato lo stato degli enti trascrive l'esito su M40 che consegna al PdC.
Giunto + RAR	Verbale	Incarico scritto al CT con M40 a. Firma copia M40 del CT e trasmette al RC il contenuto.	Firma copia M40 del PdC. Dopo aver verificato la completezza del treno e il ricovero entro traversa limite, trascrive l'esito su M40 che consegna al PdC.
Azionamento RAR (per consenso treno incrociante) Se non trattasi di situazione di incrocio.	Verbale	Incarico scritto al CT con M40 a.	Firma copia M40 del PdC Esegue l'attività
Azionamento RAR sede di incrocio (attivazione indicazioni sonore e ottiche)	N.N.	N.N.	D'iniziativa

Tabella riassuntiva sul Riordino Normativo



<i>Regolatore della Circolazione(R.C.)</i> Operazioni/Verifiche che possono essere Richieste al PdC	Incarico a PdC da R.C.	Compiti PdC	Compiti CT
Effettuare il controllo e la manovra dei deviatoi.	Scritto	Incarico scritto al CT con M40 a. Il controllo deve essere effettuato prima di manovrare il deviatolo (quindi integrità del deviatolo) la disposizione per il corretto tracciato spetta al PdC.	Firma copia M40 del PdC. Nel caso che per la manovra del deviatolo fosse necessario spiombare il TL, il CT avviserà il PdC per richiedere l'autorizzazione dal R.C. <u>Nel caso in cui il tasto TL viene rilevato senza sigillo, avvisa l'AdC per richiedere l'autorizzazione al RC per l'estrazione della chiave.</u> Nel caso di estrazione chiave con autorizzazione scritta confermare il reinserimento della chiave in UB con TL spiombato o trovato spiombato.
Azionamento TL.Bca	Scritto	Incarico scritto al CT con M40 a. Firma copia M40 del CT e trasmette al RC il contenuto.	Firma copia M40 del PdC. Esegue l'operazione solo se TL.Bca risulta provvisto di sigillo e dopo verifica presenza sigilli e pinze. Comunica all'AdC con M40 l'esito dell'operazione.

Tabella riassuntiva sul Riordino Normativo



<i>Regolatore della Circolazione(R.C.)</i> Operazioni/Verifiche che possono essere Richieste al PdC	Incarico a PdC da R.C.	Compiti PdC	Compiti CT
Azionamento CLE	Scritto	Incarico al CT ritirando firma su copia Trasmessa dal RC.	Firma dispaccio trasmesso dal RC al PdC. Nessuna comunicazione all'AdC.
Azionamento CLI (indicazione su FL)			Iniziativa

Brusco risveglio per la prima impresa ferroviaria privata che in fase di start up pensava di riuscire a compensare i costi con un livello di entrate che si è presto rivelato illusorio. Dopo i tagli al management arrivano anche i contratti di solidarietà per i lavoratori, nel nome di una discontinuità che però continua ad essere condita da troppi alibi.

di Vincenzo Multari



Il "modello vincente" si scontra col mercato Ora sacrifici per tutti

“La società lamenta il suo trend negativo circondandosi dietro una serie di giustificazioni esterne e non cercando al suo interno quali siano le vere problematiche che hanno portato in crisi l'azienda”

Mentre a Piazza della Croce Rossa l'ing. Mauro Moretti, ormai prossimo a lasciare il comando del Gruppo FSI, presentava il piano d'Impresa 2014/2017 mettendo in risalto i risultati ottenuti durante la sua gestione e lanciava le linee strategiche per i prossimi quattro anni, pochi metri più giù, in via del Policlinico, venivano sottoscritti tre accordi con NTV che certamente non potevano avere gli stessi auspici positivi.

La prima impresa ferroviaria privata che si è posta in concorrenza con Trenitalia nel settore del trasporto ad alta velocità, dopo il cambio del vertice fra l'ing. Giuseppe Sciarone e il dott. Antonello Perricone, ha voluto dare un concreto segno di discontinuità sia nei toni di continuo conflitto con il diretto concorrente ex monopolista, sia sotto l'aspetto dei conti chiedendo un sacrificio prima al management, poi al personale tutto.

Gli accordi stipulati lo scorso marzo

sono, di fatto, il completamento di un percorso che il sindacato ha dovuto condividere a fronte di una posizione aziendale che dichiarava circa 80 esuberanti. Pertanto, in un contesto che vedeva la volontà del gruppo di riconsiderare il proprio piano finanziario, messo sotto la lente d'ingrandimento dagli azionisti e dalle banche, la discontinuità da un progetto che in fase di *start-up* vedeva una previsione di entrate di poco maggiore a quella dei costi ed è andato in crisi a causa della prevedibile "guerra dei prezzi" fatta dall'ex monopolista, ha reso necessario rivolgersi al lavoro chiedendogli di partecipare al livellamento dei costi. Il sindacato, pur con qualche perplessità, ha preteso che l'azienda mantenesse gli impegni presi con i lavoratori per la fase di *start-up* con il pagamento del premio di risultato annuale, seppur rimodulato, oltre al mantenimento dell'impegno degli aumenti dei minimi contrattuali, vista la coincidenza del triennio economico aziendale. Il tutto doveva tro-



vare equilibrio con la richiesta di “contratti di solidarietà difensiva”, così sono stati definiti dalla dirigenza di NTV, che dovevano servire per gestire gli 80 esuberanti. A nostro avviso, un grave errore strategico dovuto alla necessità di *battage* comunicativo per lo slogan, ripetuto come un mantra, che i privati investivano sulle ferrovie con mille assunzioni a tempo indeterminato. Grande effetto mediatico e di immagine che ben presto si è dovuto scontrare con la cruda realtà del mercato ferroviario.

A distanza di tempo, il tetto della solidarietà concordata in tutte le famiglie professionali si è dimostrato inadeguato e inutilizzabile in alcune di esse. Problema che avevamo sollevato al momento del confronto di merito, ma siamo stati tacciati come poco sensibili alla solidarietà fra lavoratori. Forse i fatti ci daranno ragione, anche se non possiamo esserne orgogliosi.

A nostro avviso la società lamenta il suo trend negativo circondandosi dietro una serie di alibi esterni e non ricercando al suo interno quali sono le vere problematiche che hanno portato in crisi l'azienda.

Alla bella vetrina pubblicitaria messa in campo dalla società prima di cimentarsi nel mondo reale dell'esercizio ferroviario fa da contraltare il duro retrobottega odierno, che vede l'azienda barricata dietro una linea dura nei confronti del personale, facendo piovere una serie di provvedimenti disciplinari con motivazioni che facciamo fatica a capire. Sembra che abbiano perso di vista il loro obiettivo primario, che è quello di fare l'impresa ferroviaria e far camminare i treni.

Oltre ai problemi di natura economica, ci sono grosse difficoltà nella gestione delle risorse, soprattutto per chi è operativo ai treni, e sono proprio quest'ultimi a pagare un prezzo troppo alto per errori non commessi da loro.

Come abbiamo anticipato in premessa, alla fine delle

scorso anno abbiamo assistito al cambio di guardia dell'Ad, motivato dalla necessità di favorire un processo di discontinuità nella gestione dell'azienda; il CdA ha rivisto i piani di sviluppo iniziali definendone uno nuovo, dalla portata più snella e tangibile ai cambiamenti del mercato.

Da qui è scaturito il nuovo piano industriale 2014/16 che prevede sacrifici per tutti, azionisti, banche, dipendenti, fornitori ecc. facendo scivolare il pareggio di bilancio al 2016.

Ma citando testualmente le parole riportate sul piano d'impresa - il modello è stato vincente per posizionamento e valore percepito - e - il progetto industriale ha raccolto apprezzamento dal mercato - la considerazione che nasce spontanea, visto che i dati economici di consuntivo si discostano dalle previsioni, è che sono stati commessi grossi errori progettuali e di impostazione economica.

Questo, nonostante una serie di interventi messi in campo dalla società come la riduzione dei dirigenti e delle direzioni, il blocco delle assunzioni e del turnover, la riduzione della retribuzione dei dirigenti (5-10-20%), blocco incentivi e premi ad personam, personale in contratto d'apprendistato non confermato (ma confermati i contratti di lavoro con il personale già in pensione) e non dimenticando i benefici acquisiti dall'effetto del Decreto del MIT entrato in vigore il 10 settembre del 2013, che ha rimodulato i canoni di pedaggio per l'uso dell'infrastruttura ferroviaria AV/AC abbassando del 15% il prezzo che si praticava in precedenza,

Tutto questo non è bastato a sanare i conti della Società tanto da dover sottoscrivere in data 4 marzo 2014 un accordo per ricorrere ai contratti di solidarietà andando a intaccare il personale in esercizio.

Volendo entrare un po' nel merito della quotidianità lavorativa di NTV, grossi problemi si riscontrano nella



Scambio rovescio**Il caso Sciarrone****Chi dà la colpa alle regole
dimostra solo di non averle rispettate**

“Il vero signore è simile a un arciere: se manca il bersaglio, ne cerca la causa in se stesso” (Confucio)

La vittoria, come si sa, ha cento padri; la sconfitta è orfana.

Storia e cronaca sono piene di grandi uomini che rivendicano volentieri i grandi risultati ottenuti, ma sono restii ad ammettere le loro opere malriuscite.

Tra i manager aziendali, soprattutto quelli cresciuti nelle grandi aziende statali e parastatali, ne ritroviamo a decine.

La prassi più diffusa, quando si tratta di mascherare, annacquare i propri fallimenti, è quella di addebitarne la colpa alle regole, come se si potesse prescindere da esse per regolamentare il rapporto con i dipendenti e con il mercato.

Ne è un esempio l'ing. Giuseppe Sciarrone. Dirigente di lungo, lunghissimo corso di Imprese Ferroviarie, ha spesso imputato ai Contratti di Lavoro e alle regole in generale i propri fallimenti, fingendo di dimenticare che quei contratti – il CCNL delle Attività Ferroviarie e, successivamente, il CCNL della Mobilità Area Attività Ferroviarie – non li ha mai applicati. Piuttosto, è stato un campione del *dumping* sociale se si pensa, tanto per fare un esempio, che ha utilizzato, durante le lunghissime fasi di avvio delle imprese in cui ha prestato opera, numerosissimi macchinisti pensionati di Trenitalia.

Sciarrone ha nel proprio curriculum la Direzione dell'ASA Materiale Rotabile e Trazione dell'Ente Ferrovie dello Stato, dove fu sostituito dall'Ing. Mauro Moretti con gli sviluppi industriali sotto gli occhi di tutti. Ha costruito la prima società privata di trasporto merci, Rail Traction Company, con deludenti risultati di esercizio dovuti soprattutto all'ampliamento del progetto industriale di fare trasporto merci oltre la linea Verona/Brennero e verso il sud Italia, ma anche dall'applicazione di contratti collettivi individuali. È stato poi sostituito dal dott. Harald Schmittner che ha rilanciato l'impresa tra l'altro, si pensi un po', applicando il CCNL della Mobilità Area A.F. Limitando anche il raggio d'azione aziendale nei valichi alpini del Brennero e Tarvisio ha reso RTC, forse, l'unica Impresa Ferroviaria con un bilancio in sostanziale equilibrio.

Successivamente, o forse in contemporanea, Sciarrone ha avviato il progetto NTV, la prima impresa ferroviaria di trasporto passeggeri alta velocità interamente nata da capitali privati, con Luca Cordero di Montezemolo e Diego della Valle, successivamente supportati dalla ferrovia di Stato francese SNCF e dalla Imi San Paolo, entrati nell'azionariato attivo.

Dopo i fuochi d'artificio iniziali sono però arrivati i problemi. Nell'autunno del 2013, in fase di chiusura dello start-up programmato, l'azionista ha preso atto dei notevoli problemi finanziari e ha deciso di affrontare la difficile situazione attraverso una discontinuità manageriale che ha travolto anche Sciarrone.

Paladino della liberalizzazione ferroviaria, l'ex ad di NTV ha sempre apprezzato le norme di abbassamento delle barriere d'ingresso al mercato ferroviario, ma non ha mai accettato le norme omogenee di regolamentazione del lavoro, con le quali invece i suoi successori si sono sempre confrontati ottenendo anche risultati apprezzabili. Un grande manager, senza dubbio, con una curiosa allergia, comune a tanti suoi colleghi, all'applicazione delle regole e all'ammissione dei propri limiti.

gestione operativa delle risorse, vale a dire con la linea produzione; sono molte, anche troppe le cose che la governance della produzione ha promesso di fare. Ma man mano che qualcuna di queste, pur faticosamente, era in procinto di compiersi, si arenava.

Non a caso, comincia a serpeggiare tra i tanti lavoratori molto scetticismo e un senso di delusione.

Dove sia il punto di non ritorno non lo sappiamo, ma

sentiamo che esso ormai non è troppo lontano. Senza un mutamento rapido e radicale di questa classe dirigente siamo destinati a intraprendere strade abbastanza forti al fine di mantenere una pace sociale.

Per risalire la china abbiamo bisogno innanzitutto di verità.

Ci si dica come stanno le cose, si portino soluzioni concrete per riparare i molti errori commessi.

Il contratto unico della viabilità mette all'angolo i lavoratori dell'Anas

Per raggiungere l'obiettivo del Ccnl di settore si rinuncia a una piattaforma di rinnovo triennale che avrebbe fornito maggiori garanzie rispetto alle incertezze della politica e l'evoluzione del quadro normativo.

di Nicola Apostolico*

Com'è noto, per effetto del Decreto Legge 78/2010 e dei provvedimenti successivamente emanati, le Amministrazioni dello Stato, e quindi anche Anas, sono state destinatarie di una serie di restrizioni tra le quali il blocco dei rinnovi contrattuali e del trattamento economico (scatti d'anzianità, progressioni di carriera, salario accessorio ecc).

Proprio nel 2010, a seguito di accordi tra le OO.SS. e le parti datoriali (Anas ed Autostrade), furono avviate le trattative per la definizione del Contratto Unico della Viabilità, successivamente interrotte (luglio 2011) per gli effetti delle restrizioni suddette.

A seguito di ciò, il contratto per i dipendenti Anas è rimasto bloccato dal gennaio 2010 e lo sarà, allo stato attuale, fino al 31 dicembre del corrente anno, a meno che la Legge di Stabilità che il Governo varerà in autunno non reintrodurrà il blocco. Pertanto, entro l'estate è necessario presentare la piattaforma per il rinnovo del Ccnl per i dipendenti Anas. Nel corso dei vari incontri tra le Segreterie delle OO.SS. il Sada ha confermato gli impegni assunti con l'accordo del 2010 e quindi la validità dell'obiettivo concordato da perseguire, ovvero la definizione del Contratto Unico della Viabilità, nonostante la consapevolezza che qualora si applicasse il

Testo Unico sulla Rappresentanza Sindacale (siglato tra Confindustria e OO.SS. nel gennaio di quest'anno) il Sada potrebbe corre-

re il rischio di non partecipare alle trattative del 1° livello, in quanto complessivamente (tra Anas ed Autostrade) non raggiunge la rappresentanza minima richiesta dal Testo suddetto, pari al 5%.

Nel merito della piattaforma, invece, il Sada ha sottoposto alle altre OO.SS., per la relativa e congiunta valutazione e conseguente definizione delle strategie e percorsi da adottare, le osservazioni che in sintesi si riassumono: in considerazione del fatto che ad oggi non sappiamo se vi sarà o no il blocco/sblocco dei contratti, appare più logico definire e presentare ad Anas una piattaforma contrattuale classica, della durata quindi di tre anni, esplicitando nella stessa che qualora vi fossero le condizioni e si riconfermasse il convincimento delle due parti datoriali (Anas ed Autostrade) di addivenire al contratto unico della viabilità, Anas e OO.SS. avrebbero disdetto la durata triennale.

Questo anche perché ad oggi, da parte delle Società Autostradali interessate, non è stata data chiara riconferma di perseguire l'obiettivo di unificare i contratti.

A tal proposito il Sada ha anche evidenziato che all'epoca (nel 2010) Anas era "concedente" e le Società Autostradali "concessionarie" mentre oggi entrambi, di fatto, sono "concessionari" per cui il probabile regime di concorrenzialità (e/o altre motivazioni al momento non prefigurabili) potrebbe indurre le Società Autostradali a non rinnovare l'impegno assunto qualche anno fa. Abbiamo infine osservato che successivamente alla definizione del contratto unico, qualora il Governo emanasse ulteriori norme restrittive da applicarsi alle Pubbliche Amministrazioni ci troveremo di fronte ad un'anomalia, ovvero all'obbligo per i soli dipendenti di Anas di doverle applicare, visto che tuttora la nostra Società è inserita nell'elenco Istat delle Pubbliche Amministrazioni.

A seguito delle suddette osservazioni (seppur condivise anche da altre OO.SS.), è prevalsa comunque la posizione di riaffermare l'obiettivo programmatico di definire il "CCNL della Viabilità" e quindi di presentare, in questa fase, una piattaforma unitaria per il rinnovo contrattuale di un solo anno, quindi un contratto di transizione, che arrivi allo stesso termine di scadenza del Ccnl Autostrade e cioè il 31 dicembre 2015.

Il testo della piattaforma che verrà presentato alla Società Anas sarà il seguente, salvo aggiornamenti in base a quanto emergerà dalle assemblee di consultazione con i lavoratori attualmente in corso.

**Segretario Nazionale SADA Fast-Confsal*



     	<p style="text-align: center;">Ipotesi di piattaforma per il rinnovo del CCNL ANAS</p> <p style="text-align: center;">Roma Giugno 2014</p>
--	---

PER IL GIUSTO RICONOSCIMENTO DI DIRITTI E PER LA RIVALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

PER UN CONTRATTO DI TRANSIZIONE DESTINATO A TRAGUARDARE IL CCNL DELLA VIABILITA'

Il quadro generale

Il settore della viabilità è caratterizzato, nel nostro Paese, dalla presenza di una molteplicità di soggetti, pubblici e privati, incaricati della realizzazione, gestione e manutenzione della rete stradale ed autostradale, con profili giuridici ed assetti organizzativi assai diversi tra loro, i quali agiscono in un contesto in cui da tempo, in termini di finanziamento, vengono troppo spesso privilegiate la realizzazione delle nuove opere rispetto agli interventi manutentori e l'adozione di modelli orientati in favore dell'esternalizzazione delle attività.

Tali scelte hanno favorito nel tempo la proliferazione dei contratti utilizzati, frenando da un lato le potenzialità produttive delle aziende e la loro capacità di fornire servizi ad alto valore qualitativo per l'utenza, ed hanno indebolito contestualmente gli impianti contrattuali di riferimento vigenti (Anas ed Autostrade), con una platea di lavoratori e di attività garantite dai contratti collettivi di lavoro che si è andata progressivamente riducendo.

Sono da valutarsi in tale ottica di frammentazione anche alcune delle scelte operate da Anas in questi anni, aggravate dai limiti dettati dalla legislazione di

riferimento che hanno imposto anche il blocco di alcuni processi di reinternalizzazione concordati, alcuni dei quali in atto. Tale condizione ha prodotto una progressiva riduzione delle capacità di erogazione di servizi all'utenza stradale da parte delle aziende e di manutenzione diretta della rete viaria, con un graduale processo di accentramento di poteri e di svuotamento di quelle competenze territoriali, che costituiva forse uno dei tratti più efficaci e funzionali degli assetti aziendali.

Per riaffermare il ruolo centrale che il "lavoro" deve assumere anche in una fase di grande cambiamento, il sindacato, non potendosi limitare ad una pur vitale funzione di rappresentanza dell'esistente, deve pertanto operare per estenderne i diritti, ponendosi l'obiettivo di ricomporre la frammentazione del settore e l'elevatolivello di precarizzazione dei rapporti lavorativi che ne derivano.

Gli interventi legislativi di spending review

L'ANAS, insieme a molte altre società pubbliche, con il Decreto Legge 78/2010 ed i provvedimenti successivamente emanati, noti sotto la dizione di spending review, per la prima volta, dopo la trasformazione in ente pubblico economico e in società per azioni, è stata interessata dalle restrizioni destinate a tutte le amministrazioni dello Stato.

Tale produzione normativa, che ha ignorato la natura privatistica del CCNL, ha causato, unitamente ad una riduzione degli organici ed alla sospensione nell'attuazione del piano già programmato di potenziamento del settore dell'esercizio, destinato ad accrescere ed ottimizzare la sicurezza stradale ed i servizi, anche il blocco dei rinnovi contrattali e del trattamento economico del personale più in generale (scatti di anzianità, trattamento previdenziale, progressioni di carriera, premi di produttività e incremento del salario accessorio).

Nell'ambito di questo quadro l'Anas, contro il parere del sindacato, ha scelto di non procedere neanche alla corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale, prevista, oltre che dagli accordi confederali e dal contratto, anche dalle stesse norme di spending review.

Il contratto di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Anas e delle società che ne applicano la disciplina, insieme alla contrattazione economica, per effetto delle leggi è rimasto pertanto bloccato dal

gennaio 2010 e lo sarà, allo stato attuale, fino al dicembre 2014.

Proprio nel 2010, come si ricorderà, erano state avviate le trattative per la definizione del nuovo modello contrattuale della Viabilità, proposto dal sindacato e condiviso con le parti datoriali interessate. Tale confronto si è successivamente interrotto (luglio 2011), in coincidenza con le ulteriori disposizioni emanate dal Governo, destinate a modificare anche assetti e funzioni dell'Anas, ridottesi successivamente con la perdita da parte della società delle attività di controllo sulle concessionarie autostradali con il loro trasferimento al MIT.

Il Contratto della Viabilità

Già nel CCNL 2002-2005 si concordava tra le Parti la necessità di "individuare un percorso per la definizione di un unico contratto di settore che regoli i rapporti di lavoro nell'ambito di attività affini, quali quelle effettuate dall'ANAS e dalle Concessionarie autostradali, nonché società analoghe di carattere regionale, considerando il presente rinnovo, con particolare riferimento al biennio 2003 - 2004, come transitorio in funzione della costituzione di un CCNL di settore della viabilità".

Il fermo convincimento dell'utilità di tale prospettiva, ha portato il sindacato nel 2010 a presentare una piattaforma per definire il contratto della Viabilità, intorno alla cui definizione era stato raccolto il necessario consenso delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché delle associazioni datoriali interessate, avviando la relativa trattativa.

E' oggi ancora più necessario confermare e rilanciare questa proposta, nella consapevolezza che l'attuale dinamica degli assetti produttivi tende a mettere in discussione gli impianti contrattuali dei settori rappresentati ed a limitare progressivamente sia il numero dei lavoratori sia le attività coperti dai contratti, in particolare nell'ambito dei servizi dati in appalto.

E' avvertita da tempo, nel mondo del lavoro, l'esigenza di una razionalizzazione e di un ampliamento delle aree di copertura degli attuali contratti collettivi nazionali di lavoro, da perseguire, attraverso la definizione di contratti collettivi unitari per aree di attività affini e/o connesse, ricomponendo le filiere dei processi produttivi e valorizzando, nel contempo, la specificità delle singole aziende e/o società,

attraverso una contrattazione di secondo livello, da svilupparsi sia a livello nazionale, sia a livello territoriale per quelle aziende che hanno articolazioni decentrate o sono insediate direttamente presso un territorio.

Solo definendo un “contenitore” più ampio sarà possibile ricomporre il lavoro oggi frammentato ed estendere una griglia di diritti fondamentali a tutti i lavoratori coinvolti, nel nostro settore, nelle attività di progettazione, controllo dell’esecuzione e gestione delle infrastrutture viarie, sia direttamente che attraverso appalti e/o fornitura di servizi.

La partecipazione consapevole di tutto il lavoro coinvolto nei diversi processi renderà possibile attivare un processo che contribuisca a migliorare la qualità del servizio offerto, considerando di particolare rilievo quello rivolto direttamente alla sicurezza stradale e scongiurando nel contempo la precarizzazione dei rapporti di lavoro ed il ricorso a pratiche di dumping contrattuale.

Durata del Contratto

Nell’ambito di una condivisa durata triennale, e nel riaffermare l’obiettivo programmatico di definire il “CCNL della Viabilità”, considerando comunque che, già oggi, il contratto dell’Anas è punto di riferimento di altre società anche regionali, costituitesi a livello locale nel settore viario dopo il decentramento amministrativo, si ritiene necessario definire in questa fase un contratto di transizione, che, scadendo il 31 dicembre 2015, sia destinato a unificare il proprio termine con quello del contratto delle concessionarie autostradali, consentendo nel contempo di valutare, in ragione di una sostanziale concretezza, l’evoluzione normativa della leggi finanziarie in corso di emanazione, dopo la produzione governativa del recente DEF.

Obiettivi del contratto

Il percorso rivendicato comporta necessariamente: una revisione parziale e non “organica” del testo contrattuale vigente, da attivarsi attraverso l’individuazione di alcuni obiettivi qualificati e concreti, con la consapevolezza che ulteriori traguardi, anche di tipo strategico debbano conseguirsi successivamente attraverso il CCNL della viabilità.

un’adeguata rivendicazione economica, successivamente ai blocchi normativi in essere, destinata ad

adeguare la retribuzione tabellare all’inflazione e a recuperare la corresponsione dell’indennità di vacanza contrattuale maturata in questi anni. Il contratto nazionale, oltre ad essere strumento di regolamentazione omogenea sul piano nazionale, ha un’insostituibile funzione di tutela del reddito dei lavoratori. Si chiede pertanto, un aumento della retribuzione mensile che consenta il recupero del potere di acquisto del salario. un modello partecipato ed articolato delle relazioni sindacali, attraverso forme di bilateralità e pariteticità, recependo gli accordi interconfederali nel frattempo avvenuti, all’interno del quale i principi di concertazione e confronto siano pienamente rispettati e garantiti nei diversi ambiti di competenza, nella condivisione che tale modello sia l’unico in grado di assicurare ai processi di trasformazione e riorganizzazione, obiettivi di qualità, efficienza, efficacia e trasparenza della gestione. In tale contesto assume rilievo la costituzione di un Ente Bilaterale attraverso il quale promuovere e progettare iniziative volte ad una maggiore tutela dei lavoratori.

l’individuazione di idonei e condivisi strumenti per il riconoscimento delle professionalità, dei percorsi di carriera, evitando inutili contenziosi la definizione di incentivi e sistemi premianti collegati ai risultati raggiunti, utilizzando le normative in essere, a cominciare dalla costituzione di un Fondo per la contrattazione integrativa, alimentato con una percentuale dei risparmi di gestione.

La buona occupazione, definendo i necessari strumenti di tutela, con l’obiettivo di un suo accrescimento, limitando l’uso di forme precarie di lavoro e valutando il risultato delle modifiche normative in materia di mercato del lavoro che sono in atto.

Non potranno infine essere trascurati, tra gli argomenti posti in evidenza, l’adeguamento delle tutele legali ed assicurative, con particolare riferimento al settore tecnico, nonché la chiara definizione di un modello dell’esercizio basato sulla qualità dei servizi e della manutenzione, favorendo l’internalizzazione delle attività e nel rispetto delle tutele in materia di salute e sicurezza nel lavoro, nel pieno rispetto del

recente decreto interministeriale che ne ha disciplinato i diversi aspetti, sia per il personale direttamente dipendente delle società, sia per quello delle imprese appaltatrici.

Facendo i debiti scongiuri, a meno di un improvviso colpo di scena finale, di un repentino cambio di direzione, la compagnia di bandiera Alitalia potrà continuare a vivere e speriamo, anche con annunci in lingua araba, di non perdere tutto ciò che di buono ha rappresentato e rappresenterà nel mondo dell'Aviazione Commerciale.

Ora però una riflessione è d'obbligo. Non c'è solo il problema Alitalia da risolvere, esiste tutto un comparto commerciale di linea e un comparto aviazione generale che in questi ultimi anni è praticamente morto.

Dobbiamo capire se il Governo e le parti sociali vogliono dare una risposta seria e responsabile a questo settore, che fra indotto diretto (personale navigante, tecnici manutentori, assistenti di terra, società di servizi, strutture aeroportuali, assistenza a volo ecc.) conta migliaia di persone.

Esse, per evidenti ragioni professionali, devono essere formate e aggiornate periodicamente, per espletare le loro mansioni.

Credo che una risposta chiara e urgente debba essere data, non possiamo più tollerare che esista solo il problema Alitalia. Non ci sono solo lavoratori da salvare e altri da dimenticare, tutti abbiamo famiglia.

Le cose da fare ci sono e si possono fare. Basti pensare alla Meridiana che ha comunicato l'applicazione della cassa integrazione a zero ore. Oppure la stessa Blue-Panorama che sta operando in regime di contabilità controllata. Questo deve farci capire in che stato d'animo questi lavoratori operano.

Allora una risposta forte e decisa sarebbe doverosa, quella di creare un consorzio di vettori in modo da creare un sistema volo che dia a tutte le compagnie la possibilità di applicare delle logiche di mercato (non solo sul nostro territorio) in modo che la sinergie in gioco possano essere competitive per contrastare la concorrenza.

Questo ci deve far capire che ci

Un salvataggio non fa primavera

Dopo la ristrutturazione dell'ex compagnia di bandiera serve un piano di rilancio del settore. Senza un consorzio nazionale i piccoli vettori resteranno a terra.

di Alessandro Pasini*



troviamo in un assoluto stato di emergenza cui non stiamo rispondendo, a mio avviso, con la giusta fermezza e senza nasconderci dietro la crisi, la globalizzazione e tutte le pezze che, di volta in volta, mettiamo a copertura dell'inoperosità e del disinteresse verso i problemi autentici dei lavoratori.

Il prossimo anno avremo l'Expo 2015 e il semestre europeo, due buone opportunità che dobbiamo affrontare rammentando che, quando parliamo di aviazione, intendiamo sempre il presente, anche quando addetti ai lavori dicono che, stando alle previsioni, nel 2030 il traffico commerciale nel mondo raddoppierà.

E noi saremo pronti? Attraverso l'industria non solo diretta (vettori, compagnie aeree) ma anche nella costruzione di aeromobili o parti di essi, saremo capaci di difenderci o meglio ancora, di essere protagonisti.

Chi vuole essere della partita,

della grande sfida non può stare a guardare.

Oggi è il momento di agire, altrimenti non riusciremo più a ricoprire quel ruolo che per anni abbiamo ricoperto e che ci spetta di diritto, avendo contribuito a farci crescere come un grande Paese nel mondo.

Sono convinto che un progetto comune, una pianificazione oculata del piano di sviluppo del trasporto aereo in sinergia con progetti intermodali nazionali e internazionali siano la sola risposta a un nichilismo, mi si passi il termine, che ormai ci attanaglia da alcuni anni.

Spero che anche questo mio semplice contributo possa concorrere a smuovere le idee e le energie delle persone capaci, esortandole a mettere in campo competenza e responsabilità.

***Segretario Nazionale
Organizzativo FAST Comparto
Aereo**

Attualità Sindacale

La lunga trattativa con ENAV ha visto, in questi ultimi mesi, trattamenti e comportamenti cui in tanti anni mai avevamo assistito.

Il punto più basso, a nostro parere, è stato toccato quando la Società, dopo aver firmato un accordo con la solita "banda dei quattro" ha inviato convocazione alla restante parte della rappresentanza sindacale per la sua sottoscrizione. Non volevamo crederci, né potevamo pensare che tale comportamento fosse figlio di una deliberata strategia atta a dimostrare al mondo la nostra "inaffidabilità".

Da sempre siamo convinti che sia il consenso dei lavoratori a dare forza e credibilità a un'Organizzazione Sindacale e rivendichiamo questa nostra convinzione.

E la fiducia dei lavoratori nei nostri confronti è tanta e in continua crescita.

L'ostracismo nei nostri confronti è evidente ed è dimostrato dal comportamento tenuto nei confronti delle nostre dichiarazioni di sciopero. Nonostante fossero legittime, proclamate nel pieno rispetto della L. 146/90 e non avessero ricevuto rilievi da parte della Commissione di Garanzia, sono state differite con ordinanze cervelotiche che, in tre pagine di argomentazioni, con lo stridio tipico delle unghie sugli specchi ripetevano sotto molteplici forme lo stesso concetto: considerato, visto, preso atto che lo sciopero farebbe cancellare dei voli si creerebbe troppo disagio al Paese. Che scoperta!

L'art. 8 della legge stessa, com'è noto, prevede che il differimento d'autorità può essere ordinato dal Ministro quando una concomitanza di eventi mette in pericolo la mobilità del cittadino, ad esempio in caso di calamità naturali, alluvioni, agitazioni e proteste che bloccano il Paese, situazioni internazionali particolari ecc.

Non c'era nulla di tutto questo, eppure il differimento è arrivato lo stesso. La verità la conosciamo tutti e la sintetizziamo con una metafora calcistica: sapendo che avrebbero perso la partita si sono portati via il pallone. Non sbagliavano. Il 70% di adesione agli scioperi che siamo riusciti a fare era un indicatore certo e avrebbe fiaccato le sicurezze di chi, imperterrito, si sta muovendo con l'anacronismo tipico di questo Paese.

Tutto ciò fa parte, a nostro parere, di un ampio disegno che prevede un lavoro in sordina, senza troppa pubblicità, che lasci i lavoratori all'oscuro su ciò che sta accadendo per presentare loro, alla fine il "piatto pronto" già concordato con i soliti noti. Ma l'idea di base su cui lavorano e che non riescono a nascondere è la seguente: la costituzione di una parte "buona" scorporata da un'al-

Si possono cancellare gli scioperi, non il dissenso

Il governo vuole imbavagliare la protesta in Enav per non intralciare il piano della bad company. Ma i lavoratori non rinunceranno a un referendum sul nuovo contratto per difendere i propri diritti

Controllori di volo

tra in cui convergeranno i debiti e le inefficienze, creando la Bad Company di cui si preoccuperanno le tasche dei contribuenti. Semplice. Geniale.

Ne è buona prova il segreto sull'articolato del contratto di settore.

Siamo ingenui, ma abbiamo imparato che quando una cosa è tenuta nascosta, lo è solo per due possibili motivi: o è troppo buona e si teme sia copiata, oppure è troppo cattiva e si teme sia contestata. Continuiamo a sperare che sia per il primo motivo ma la nostra parte razionale ci spinge a propendere per il secondo.

Le informazioni che abbiamo raccolto (evidentemente non tutti hanno saputo mantenere la consegna del silenzio) ci parlano di un trattamento, per il personale che sarà assunto nei ventuno aeroporti minori, economicamente inferiore di almeno il 30/35% rispetto agli omologhi livelli retributivi iniziali dell'attuale contratto, al quale andrà sommata l'esigibilità dell'intero orario e cioè 152 ore di lavoro ordinario ogni 30 giorni invece di 136, ovvero un aumento dell'orario di lavoro del 12% che va a sommarsi alla minore retribuzione. Il dumping sociale sarà finalmente il modello delle relazioni sociali tra tutte le parti, anche tra i lavoratori degli stessi impianti. Ma tutto, lo dicevamo, accade sotto traccia, a fari spenti per il timore che i lavoratori sappiano e blocchino il loro operato. Noi crediamo che si possono cancellare gli scioperi ma non si può cancellare il dissenso e l'autodeterminazione. Si può intervenire con arroganza e protervia, ma non si può persuadere e inculcare ciò che non è razionale, né si può convincere i lavoratori che ciò possa essere di aiuto per le loro legittime aspettative.

I lavoratori non ci stanno e anche ENAV dovrà capirlo, soprattutto se riflette sul fatto che pur essendosi rifiutata di protocollare la grande parte delle firme di richiesta di sottoporre a referendum l'accordo contrattuale firmato il 27 maggio, ha dovuto accettare oltre duecento disdette da quello che era il sindacato più rappresentativo in Azienda e più di un centinaio cumulando quelle dagli altri tre.

Non vogliamo essere contro tutto e contro tutti, vogliamo indicare e perseguire quei percorsi logici che sembrano smarriti, liberi da costrizioni e vincoli preconfezionati in essere solo per tragarciare un autoritarismo; soprattutto vogliamo farlo insieme a chi non la pensa come noi, perché solo attraverso il confronto si cresce e chi lo evita lo fa perché non vuole sostenere argomentazioni contrarie ma solo lavorare di sotterfugio per imporre le proprie.

Attualità Sindacale**Regole condivise e specificità italiane**

Una piattaforma comune per rilanciare l'autotrasporto

Il mondo dell'autotrasporto sta divenendo sempre più figlio dell'economia post-industriale nella quale sta vivendo il nostro Paese. I prodotti sempre più raggiungono l'Italia più che lasciarla e il mercato dell'autotrasporto merci è pertanto sempre più di logistica, per avvicinare le merci alle persone attraverso grandi centri distributivi.

In questa logica, accanto ai tradizionali protagonisti del mercato dell'autotrasporto (autotrasportatori e autisti dipendenti), si è assistito al proliferare di nuove figure professionali e all'aumento progressivo del loro peso (padroncini, cooperative, free-lance). Il tutto in conseguenza della crescente importanza della committenza, vera regina del mercato, in grado di fissarne e modificarne le regole a proprio vantaggio.

Un altro fattore negativo per il nostro mercato è stato l'allargarsi dei confini della Comunità Europea, con il progressivo incremento dei Paesi nei quali è ora possibile la libera circolazione di merci e persone. Ciò incide sia sugli autisti dipendenti, sia sulle imprese di autotra-

L'allargamento dei confini europei e la nascita di nuove figure professionali impongono una profonda riorganizzazione del settore che non potrà vedere la luce senza la creazione di un tavolo congiunto.

di Vincenzo Iuzzolino*

“Le norme ora in vigore nel nostro Paese non favoriscono certo l'implementazione e l'osservanza di procedure di qualità e, quand'anche lo facciano, non garantiscono a chi le rispetti un reale vantaggio competitivo rispetto a chi può non essere tenuto a osservarle”

sporto italiane, che hanno costi operativi sensibilmente maggiori rispetto ai lavoratori e alle imprese dell'Est Europa.

Imprese e autisti di Paesi diversi comportano anche regole differenti. Le norme ora in vigore nel nostro Paese non favoriscono certo l'implementazione e l'osservanza di procedure di qualità e – quand'anche lo facciano – non garantiscono a chi le rispetti un reale vantaggio competitivo rispetto a chi può non essere tenuto a osservarle.

Un'analisi del mercato attuale dell'autotrasporto, pertanto, non può prescindere dalla considerazione che gli autisti e gli autotrasportatori italiani sono soggetti alla sempre crescente concorrenza di due fattori assai temibili e difficili da

contrastare:

a. La committenza, che chiede prezzi sempre più bassi;

b. Le imprese e i lavoratori stranieri (o estero-vestiti) che offrono delle condizioni impossibili da pareggiare in termini economici, considerati gli obiettivi vantaggi giuslavoristici e legislativi di cui godono.

Solo un'azione combinata di tutti gli operatori italiani, ciascuno secondo le proprie caratteristiche e prerogative, potrebbe contrastare questa tendenza, per ottenere migliori condizioni economiche e operative per il settore dell'autotrasporto nel suo complesso. Gli autisti potranno garantire una qualificazione professionale certa e obiettiva attraverso un'attività di formazione continua, garantita da equi contratti collettivi. La qualità derivante non sarebbe fine a se stessa ma garanzia per la sicurezza di tutti gli utenti della filiera: dai produttori ai consumatori, senza trascurare gli utenti deboli della strada.

Gli autotrasportatori potranno garantire un utilizzo corretto delle proprie risorse, sia umane sia tecniche. Per le prime, ad esempio: formazione continua, turni di lavoro produttivi ma sostenibili, rispetto della professionalità acquisita. Per le seconde: utilizzo di mezzi ecocompatibili e ben mantenuti.

In questa logica il legislatore dovrebbe essere interessato al progredire di questa filiera virtuosa, incentivandone e regolamentandone l'attività, nel senso di premiare chi va in questa direzione e di penalizzare i concorrenti che non rispettino tali regole di buona concorrenza.

In che modo FAST potrebbe intervenire in tale scenario? Forse la principale criticità nasce dalla possibile convivenza in un'unica piattaforma rivendicativa di attori economici vissuti sinora come antagonisti, ma in realtà assai legati da un destino comune nell'attuale scenario economico. Se FAST volesse, quest'aggregazione potrebbe essere ricondotta al suo interno o quantomeno ad ambienti contigui, attraverso la predisposizione di una piattaforma dai contenuti comuni e delle singole aree d'intervento per i diversi elementi. Al proposito, proponiamo qualche esempio qui di seguito; si

noterà come sia difficile – a volte – distinguere se il maggiore interesse allo strumento richiesto sia dell'autotrasportatore, piuttosto che dell'autista dipendente, ovvero del comparto nel suo complesso. Si tratta, nella stragrande maggioranza, d'interventi che non comportano una maggiore spesa pubblica, anzi rendono possibile una sua reale ottimizzazione, con esiti positivi e sensibili sull'attività economica.



Alcune volte, il problema non è la normativa lacunosa, quanto la sua applicazione:

1. Piena attuazione dell'art. 83 bis L. 133/2008 (Tutela della sicurezza stradale e della regolarità del mercato dell'autotrasporto di cose per conto di terzi); una buona norma, che va attuata completamente attraverso:

- Controlli
- Sanzioni (fermo del mezzo, blocco dell'attività)
- Adeguamenti periodici (semestrali) dei costi

2. Piena attuazione del D. Lgs. 192/2012, che introduceva il termine massimo obbligatorio di 30



tatore, se non compensato a parte

5. Riconoscimento del disagio e del maggior costo causato dalle soste forzate per il carico e lo scarico imputabili alla committenza

6. Riconoscimento alla categoria di condizioni di maggior favore per quanto riguarda i pedaggi autostradali e i traghetti

7. Calmierare le tariffe praticate alla categoria dalle compagnie di assicurazione

Sovente è tuttavia necessario un intervento legislativo per introdurre delle norme che cautelino meglio gli operatori:

8. Riconoscimento della caratteristica di lavoro usurante agli autisti del

giorni per il pagamento degli operatori dell'autotrasporto, senza però possibilità di deroga, a evitare ricatti commerciali da parte della committenza, in grado di scatenare una corsa al ritardo fra i concorrenti, corsa folle in un periodo di fortissima contrazione del credito bancario.

Tale obbligo potrebbe essere fatto rispettare mediante la previsione della stipulazione obbligatoria da parte del committente di una garanzia bancaria o assicurativa idonea a fronte del debito commerciale.

Altre volte si tratta di calmierare un mercato troppo esigente nei confronti della categoria:

3. Calmierare i prezzi relativi al conseguimento delle patenti di guida professionali o della CQC, a volte troppo care e in grado di scoraggiare l'accesso alla professione da parte dei giovani

4. Esclusione del facchinaggio dai compiti richiesti all'autista autotraspor-

trasporto di cose, così come lo è già per il trasporto di persone

9. Classificazione degli operatori autorizzati ad agire sul mercato:

- Regolamentazione delle c.d. "Agenzie di trasporto" (stessi requisiti di quelli previsti per le aziende iscritte all'Albo degli Autotrasportatori)

- Impossibilità di fungere da mediatori di trasporti per le imprese che non posseggano una certa percentuale di mezzi dedicata al trasporto conto terzi (ad esempio, le società di logistica non dovrebbero fungere da intermediari con la committenza)

10. Massima vigilanza sulle organizzazioni che propongono condizioni economiche o di lavoro non compatibili con le vigenti contrattualità collettive, sia con personale nazionale sia con manodopera interinale straniera a basso costo non provvista delle più elementari nozioni sulle normative vigenti in materia di sicurezza sul lavoro

11. Semplificare le procedure di rimborso per quanto riguarda accise e pedaggi, evitando il passaggio necessario tramite un consorzio o un'associazione; meglio ancora, godere di pari

“ Solo un'azione combinata di tutti gli operatori italiani, ciascuno secondo le proprie caratteristiche e prerogative, potrebbe contrastare questa tendenza, per ottenere migliori condizioni economiche e operative per il settore dell'autotrasporto nel suo complesso ”



Contromano

“ Anche in quest’ambito la FAST potrebbe compiere un’azione efficace e senz’altro foriera di risultati in termini di visibilità, credibilità e seguito, qualora decidesse di diventare protagonista di un’attività di formazione continua sul territorio ”

sconti diretti e immediati al momento del consumo, così da evitare tutti i costi burocratici connessi al rimborso.

Dal canto loro, gli autisti dipendenti sono interessati in un momento economicamente difficile come questo a poche questioni di buon senso:

12. L’adozione di strumenti normativi che garantiscano il rispetto della loro condizione di lavoratori spesso disagiati

13. L’adozione di provvedimenti legislativi in grado di tutelare la loro professionalità in un mercato che pare rincorrere solo l’elemento economico a scapito di ogni altro valore: dal rispetto della filiera produttore-consumatore alla tutela degli utenti deboli. Non si tratta certo di una rivendicazione corporativistica, quanto della richiesta di riconoscimento della centralità della figura dell’autista professionista nell’attuale economia e quindi all’interesse collettivo a una sua sempre maggiore professionalizzazione

14. L’esigenza di garantire la propria attività attraverso un processo costante di formazione, che il siste-

Il caso Assotir

Il nuovo avanza, ma solo se piace alla Triplice

Il nuovo esecutivo non piace ai vecchi sindacati. Dall’antica “cinghia di trasmissione” si è passati ad una fase di conflittualità continua in cui i governi sembrano addirittura intenzionati a mettere in soffitta l’obsoleta e stantia concertazione, sostituendola con un più moderno confronto democratico da cui possono scaturire suggerimenti ma mai veti o diktat. Giusto, verrebbe da dire, considerata l’evoluzione del quadro economico e dei rapporti tra politica, impresa e lavoratori. Eppure, quel vizio antico che si vuole a parole mettere fuori dalla porta, troppo spesso, silenziosamente, rientra dalla finestra. Come dimostra un codicillo inserito nell’ultima legge di stabilità (la 147/2013) che di fatto impedisce a qualsiasi soggetto che non scenda a patti con Cgil, Cisl e Uil di poter rappresentare le proprie imprese negli organismi istituzionali previsti a questo scopo. A farne le spese, nella fattispecie, è stata l’associazione di imprenditori dell’autotrasporto Transfrigoroute Italia Assotir, che lo scorso marzo si è vista respingere dal ministero delle Infrastrutture la richiesta di entrare a far parte degli organi direttivi del rinnovato Albo degli Autotrasportatori. Assotir, a prima vista, ha tutte le carte in regola per poter sedere al tavolo: numero di imprese iscritte, organizzazione periferica, anzianità di costituzione e un contratto collettivo nazionale fresco di firma (il 24 gennaio 2014). Il problema è che invece della Triplice a firmarlo è stato il sindacato autonomo Fast/Confsal. Sempre di contratto si tratta. Però il ministero ha fatto notare che la legge di stabilità parla di “rinnovi contrattuali”, quindi l’unico buono è quello siglato nel 2005 dalle tre confederazioni. Gli altri sono legittimi, intendiamoci, ma valgono carta straccia per la rappresentanza. Possibile che il governo abbia voluto congelare la situazione ad un accordo di 9 anni fa che esclude tutti i nuovi soggetti sindacali e imprenditoriali? Un errore tecnico del legislatore? Se lo sono chiesti molti parlamentari in diverse interrogazioni al Ministero. Ma dalle Infrastrutture, per ora, non è arrivata risposta che non fosse quella messa nero su bianco ad Assotir: richiesta respinta.

ma dovrebbe essere in grado di assicurare a garanzia della salute e dell’efficienza dell’intero comparto, con riferimento all’impatto positivo di una maggiore qualità del servizio erogato anche sull’intera collettività (ad esempio in termini di sicurezza stradale)

Anche in quest’ambito la FAST potrebbe compiere un’azione efficace e senz’altro foriera di risultati in termini di visibilità, credibilità e seguito, qualora decidesse di diventare protagonista di un’attività di formazione continua sul territorio, assicurando ai propri autisti iscritti e agli autotrasportatori simpatizzanti un servizio prezioso nelle proprie sedi o presso strutture convenzionate.

***Segretario Nazionale FAST Autotrasporto, Logistica e Spedizioni Merci**

Il trasporto pubblico urbano è uno dei settori più rilevanti da considerare per la creazione di un modello urbano sostenibile. Le

intravedere nella preparazione per lo spazio europeo dei trasporti elaborato dalla C.E. che possono esse-

ziassero a investire somme enormi sulle infrastrutture stradali e prima che l'utilizzo di autovetture private crescesse a dismisura, il trasporto urbano era proficuo e assicurava mobilità a un gran numero di passeggeri. Ora non è più così e al trasporto pubblico urbano occorrono

Parla svedese il futuro del trasporto pubblico urbano europeo

Dopo lo sviluppo delle infrastrutture stradali e l'aumento dei mezzi privati solo il modello sostenibile adottato in Scandinavia potrebbe ridare competitività al settore.

di Massimo Cacciotti

autorità locali hanno documentato la loro volontà di sviluppare comunità sostenibili attraverso la Carta di Aalborg (1994). Molte autorità locali hanno firmato anche la dichiarazione CIVITAS, che le impegna a "realizzare cambiamenti significativi nella ripartizione tra i vari mezzi di trasporto (Modal Split) verso modi di trasporto sostenibili". Allo stesso modo, le società di trasporto pubblico hanno firmato la carta UITP sullo Sviluppo Sostenibile.

Nel 2002, il Vertice Mondiale sullo Sviluppo Sostenibile che ha avuto luogo a Johannesburg ha espresso la necessità di passare alla mera definizione di un programma di azioni concrete di implemento. In risposta a ciò, questo documento potrebbe offrire una guida sui modi per migliorare il settore del trasporto pubblico urbano, anche attraverso l'applicazione di alcuni principi previsti nel "Libro bianco sui trasporti", il quale stabilisce alcuni obiettivi tesi al raggiungimento di un sistema dei trasporti competitivo ed efficiente sul piano delle risorse: parametri competitivi per conseguire l'obiettivo di ridurre del 60% le emissioni di gas serra.

Tali obiettivi si possono anche

- Crescita dei trasporti e sostegno alla mobilità con l'obiettivo di riduzione delle emissioni del 60%;

- Un'efficiente rete essenziale per il trasporto interurbano multimodale;

- Condizioni eque di concorrenza a livello mondiale per i trasporti sulle lunghe distanze e il traffico merci intercontinentale;

- Trasporti urbani puliti e pendolarismo;

- Uno spazio unico europeo dei trasporti;

- Innovazioni tecnologiche;
- Infrastrutture moderne, tariffazione intelligente integrata e finanziamenti.

Per passare all'azione è necessario l'impegno dei singoli, quindi un documento indirizzato alle istituzioni perché elaborino una legislazione moderna con meno burocrazia e certezza dei finanziamenti, ai sindaci, consulenti, dirigenti e altri responsabili di autorità locali e regionali che vogliono prendersi un impegno volontario di altissimo livello per la realizzazione di miglioramenti economici, sociali e ambientali nel trasporto pubblico urbano.

La crescita stimata per il trasporto dei passeggeri in Europa è stata del 24% tra il 1998 e il 2010. L'incorporazione di criteri sociali e ambientali nel trasporto pubblico può agevolare l'autorità locale nell'adempimento dei requisiti legali, quali la legislazione europea sulla Qualità dell'Aria.

In Europa, la maggior parte delle autorità locali ha tradizionalmente fornito il trasporto pubblico urbano, sia direttamente sia tramite società consociate. Prima che i governi ini-

contributi sempre maggiori per essere competitivo. Considerando le ristrettezze di budget della maggior parte delle autorità locali in Europa, il modello di trasporto urbano sostenibile non può essere realizzato attraverso maggiori finanziamenti secondo le modalità attuali. D'altra parte, lasciare il trasporto pubblico totalmente nelle mani delle leggi di mercato condurrebbe a una situazione in cui alcuni itinerari redditizi sarebbero serviti, ma orari e destinazioni meno redditizi non goderebbero di alcun servizio. Al fine di evitare questo e approfittare del vantaggio competitivo derivante dall'efficienza, occorre un approccio nuovo.

Il competitive tendering; (Gara competitiva, è la procedura di gara



competitiva usata per i rifornimenti strategici, anche per garantire equità e rapporto qualità-prezzo). Abbina elementi di competizione alla normativa vigente, allo scopo di assicurare alti standard sociali e di qualità. Si riferisce all'attribuzione del diritto esclusivo di operare su un itinerario, o una rete d'itinerari, a un operatore (possibilmente un consorzio) seguendo un processo competitivo. Accanto al – o, invece del – diritto esclusivo, l'autorità può eventualmente concedere all'operatore prescelto dei sussidi, come compenso per l'adempimento dei requisiti al servizio pubblico.

Quest'approccio è stato adottato con successo in Scandinavia; ad esempio la città di Göteborg (Svezia) ha visto crescere il numero dei passeggeri del 7.5% e diminuire i sussidi pubblici del 30%. Secondo quanto comunicato dalla Commissione Europea, la rete d'itinerari assegnati seguendo un processo competitivo ha visto crescere il numero dei passeggeri dell'1.7%, rispetto allo 0.4% di quelle non sottoposte a questa procedura.

Accanto agli strumenti istituziona-

“ L'autorità sui trasporti dovrebbe essere guidata da principi etici che enfatizzino la fornitura del massimo servizio possibile con i fondi disponibili, mentre i piani di trasporto pubblico dovrebbero essere basati su una visione a lungo termine di un modello di trasporto urbano sostenibile, coerente con le altre politiche e approvato dai cittadini ”

li come la pianificazione dell'utilizzo del territorio, gli incentivi sui prezzi e gli investimenti in infrastrutture per i trasporti, sono moltissimi i fattori importanti per il successo del competitive tendering e per il miglioramento degli standard sociali e ambientali nel trasporto pubblico urbano.

È importante che L'Authority (indi-

pendente) agisca immediatamente sui trasporti e stabilisca i requisiti per il sistema del trasporto pubblico urbano, indica le gare di appalto e verifichi con attenzione l'adempimento dei contratti. E' necessario che all'interno di quest'autorità ci sia anche la rappresentanza di personale indicato dalle società per il trasporto pubblico locale.

L'autorità sui trasporti dovrebbe essere guidata da principi etici che enfatizzino la fornitura del massimo servizio possibile con i fondi disponibili, incorporando nel frattempo criteri ambientali e sociali.

I piani di trasporto pubblico dovrebbero essere basati su una visione a lungo termine di un modello di trasporto urbano sostenibile, coerente con le altre politiche e approvato dai cittadini.

Occorre anche porre enfasi sull'accesso del trasporto pubblico a tutti i grandi operatori d'intermodalità che si articolano su tutto il territorio.

Lavorare con i fornitori principali, sviluppando un rapporto con gli acquirenti, i fornitori di servizio, i costruttori, i gestori, le organizzazioni di sistemi del trasporto, gruppi di aziende e di cittadini, creando i presupposti di efficienza ed efficacia e razionalizzazione dei costi. Incoraggiare le autorità locali a firmare la dichiarazione CIVITAS e le società di trasporti pubblici ad adottare la Carta UITP per lo Sviluppo Sostenibile.

Oltre ai criteri ambientali e all'alta qualità, devono essere considerati anche gli standard sociali. Non è positivo per il trasporto pubblico che la forza lavoro specializzata sia licenziata per essere sostituita da autisti sottopagati. Le migliori esperienze sono state vissute assicurando ai nuovi dipendenti i salari minimi contrattuali, accanto, il tentativo di ricomporre le distanze salariali esistenti tra le società di trasporto pubbliche e private. I sindacati e gli addetti dovrebbero negoziare accordi salariali comuni, stipulando un Contratto Collettivo Nazionale per la Mobilità.



Commenti

Senza investimenti in risorse e cultura il tema della sicurezza resterà affidato ai controlli della magistratura sul rispetto delle norme. Ma quando le inchieste partono, spesso il tempo è già scaduto.

di Angelo D'Ambrosio

Le espressioni di buoni intendimenti cui non seguono atti conseguenti sono ormai un comportamento largamente diffuso. Nel campo della sicurezza sul lavoro ancora di più.

Abbiamo, in Italia, una classe politica incapace di produrre regole preventive, demandando alla magistratura il triste compito di rilevare morti e feriti sul campo e intervenendo a disastro avvenuto, con un'altra regola – o tegola – che non risolve nulla poiché i provvedimenti presi sull'onda emozionale, magari sotto la spinta dell'opinione pubblica sono, il più delle volte, inapplicabili o inefficaci.

Questo è un prezzo che deve essere inevitabilmente pagato da chi lavora?

No, non può essere così, poiché negli altri Paesi industrializzati della Comunità Europea le cose vanno molto meglio. Il cosa fare è ben conosciuto dai Governi, dalla politica e dall'imprenditoria.

Si devono, anche mediante incentivi, rimuovere tutte le cause che rendono troppe aziende avere negli investimenti cercando, con la complicità della politica, il discount della sicurezza.

Si deve risolvere l'ormai cronica insufficienza degli organici tecnico-ispettivi, degli ispettori del lavoro e degli specifici settori, come ad esempio l'Ansf per il trasporto ferroviario.

Bisogna investire per rendere, sin dalla scuola, la cultura della sicurezza patrimonio d'ogni uomo.

In fondo la questione sta nel metodo, prima ancora che nel merito poi-

Non devono essere i pm a difendere i lavoratori

ché, come dicevamo, non può essere un intervento ex post della magistratura a placare gli animi di una mancanza atavica in materia di sicurezza sul lavoro.

“Certe regole possono persino salvare la vita, non solo migliorarne la qualità”. Con queste parole inizia un articolo del Dott. Gian Carlo Caselli apparso sul Fatto Quotidiano del 28 aprile 2014, del quale condividiamo pienamente le riflessioni, in particolare nell'affermazione secondo la quale “... la magistratura – sempre adempiendo i suoi doveri istituzionali – sia costretta a intervenire pur rendendosi conto che sono problemi che un potere politico “latitante” delega in quanto non sa o non vuole risolvere...”.

Siamo altresì convinti che la magistratura non debba sostituirsi al ruolo politico ma continui, con maggiore intensità, perché le regole poste a tutela dei diritti dei lavoratori e dei cittadini tutti siano davvero rispettate. Essa deve ascoltare chi da anni cerca di diffondere quella che oggi è definita come “la cultura della sicurezza”.

La cultura della sicurezza è un concetto molto più ampio.

Essa comprende, oltre alla sicurezza sul lavoro con le conseguenti morti bianche – di cui il nostro Paese

detiene, purtroppo, record intollerabilmente negativi anche in epoca post-industriale – anche le malattie professionali, le catastrofi naturali, i morti in incidenti automobilistici ecc.

La Fast FerroVie, sempre attenta alle problematiche della sicurezza, ha costruito un sistema di divulgazione di queste nozioni volto alla conoscenza e formazione di tutti i lavoratori del comparto dei Trasporti.

Inoltre ha presentato alle forze politiche proposte di miglioramento e nuove idee per la diffusione di una vera cultura della sicurezza.

Non volendo trattare il tecnicismo delle modifiche, pur essendo da sempre disponibili a qualsiasi confronto, stiamo cercando di portare avanti l'idea che i lavoratori e la classe dirigente di domani oggi occupano i banchi della scuola primaria e secondaria.

Ed è proprio tra quella fucina di nuove energie che bisognerà diffondere, con un percorso virtuoso, tutti gli elementi per costruire l'impalcatura di una Nazione che lavori e produca senza preoccupazione, con la certezza di sapere che quello che faremo non provocherà danni.

Probabilmente quello che rivendichiamo come Sindacato, per la poli-



tica può sembrare fantascienza, ma in questo campo c'è veramente tanto da fare, e quando sentiamo dalle istituzioni che "robe come la legge sulla sicurezza sul lavoro sono un lusso che non possiamo permetterci" rimaniamo basiti, soprattutto se poi dobbiamo registrare, proprio durante la stesura di quest'articolo, l'ennesimo grave infortunio sul lavoro in ambito Infrastruttura Ferroviaria, esattamente nella regione Toscana.

Un collega del comparto manutenzione infrastrutture del settore SSE stava svolgendo il proprio servizio nella zona San Donato, nei pressi di Figline Valdarno.

Nell'avvicinarsi alla linea elettrica sulla quale avrebbe dovuto operare, è rimasto folgorato.

La dinamica di quanto avvenuto non è ancora del tutto chiara. Il collega è stato immediatamente ricoverato in ospedale e operato.

Esprimiamo tutta la nostra vicinanza alla famiglia, auspicando che la grave situazione possa volgere velocemente al meglio.

Perché simili episodi non si ripetano, occorre raddoppiare gli sforzi attraverso un'azione congiunta che garantisca alle lavoratrici e ai lavoratori di poter operare, secondo le proprie mansioni e competenze, in piena sicurezza.

Siamo tuttora un Paese con una media di 3-4 lavoratori che muoiono o s'infortunano più o meno gravemente ogni giorno nei cantieri, nelle fabbriche e persino negli uffici, ma dall'orribile rogo della Thyssen Krupp nulla è cambiato in tema di sicurezza sul lavoro.

Non si può abbassare la guardia, riducendo gli investimenti nel campo della prevenzione e della sicurezza sul lavoro.

Giorno dopo giorno, dietro le smancerie addolorate della politica e i richiami di ragioneria di qualche tecnico di Governo appare il volto osceno di un potere che si nutre delle lacrime e del sangue di chi ogni giorno, per pochi soldi e dimenticato da una politica complice, paga il prezzo più alto che si possa pagare.

Ci hanno tolto pure la X, ma non molliamo

Trovo veramente difficile poter dire qualcosa che non sia già stato detto, in particolare per il mio settore (trasporto aereo).

Non voglio andare a ingrossare la schiera dei pessimisti ma l'Italia, a mio modesto parere, ha oltrepassato il punto di non ritorno. Su tutto.

Come si fa, pur con tutta la buona volontà, a dibattere di argomenti sindacali, addirittura di settori specifici se tutto ti continua a crollare addosso?

Vogliamo parlare del Trasporto Aereo? Facciamolo pure, ma cominciando da dove? Dai servizi di terra? Dopo il "cambio di gestione" da Alitalia a Cai è successo di tutto. Si sono avvicendate società (o hanno solo cambiato nome?) che hanno pensato a tutto tranne che a tutelare i posti di lavoro.

Abbiamo assistito a uno scempio contrattuale senza precedenti, fino ai licenziamenti. Tanti, troppi. Vogliamo parlare dell'Assistenza al volo e dei nostri colleghi controllori? Solo per tirare in ballo l'ultima "alchimia fiscale" dei nostri condottieri politici che vogliono far digerire all'Enav 28 milioni di sgravi fiscali regalati a Cai?

E vogliamo terminare con la querelle Cai - Ethiad, ma solo per darci un taglio? Già, perché anche nel 2008 abbiamo assistito a un "risanamento" ai danni non solo di tutti gli italiani, ma soprattutto a quello di diecimila lavoratori che si sono ritrovati per strada; ricordando, per chi ancora non lo sapesse, che la stragrande maggioranza rimarrà a ottobre 2015 senza protezioni di qualsivoglia natura.

C'è un'assoluta e non più procrastinabile necessità di far cassa, con un eventuale futuro azionista arabo che,

Gli ultimi governi ci hanno addirittura costretto a rimpiangere il vecchio pentapartito, ma il sindacato va avanti

di Riccardo Rosi

guarda caso, non sembra assomigliare esattamente ai patrioti dell'altra volta. Ma per l'Italia il risultato, un altro disastroso fallimento, non cambia, poiché Ethiad, che si è scoperto non essere babbo natale, ha chiaramente esplicitato di non voler discutere di debito, né tantomeno di esuberi. Il risultato sarà l'ennesimo massacro economico e sociale che pagheranno tutti. Per le eventuali giustificazioni di facciata in caso di fumata bianca, vi rimando a tutte le idiozie trite e ritrite, dette e scritte per analoghe operazioni.

Intanto mi viene in mente che, sempre per il nostro bene, siamo al terzo governo non eletto; non che prima fosse meglio, ma almeno una X ci davano l'opportunità di metterla. Nella Sicilia sud orientale, dove notoriamente sono tutti benestanti, continuano a migliaia, ogni settimana, gli sbarchi di chi sta peggio di noi. Magari qualcuno tra catering, trasporti, pompe funebri e altro si sta pure arricchendo. Senza dimenticare quanti continuano imperterriti a farlo con sistemi più tradizionali e consolidati (vedi Expo). Dimenticavo, tutti parlano di tutto, cercando di rimandare gli argomenti più spinosi alla fine del mese. Ci sarà una ragione che mi sfugge?

No, non mi sembra che sia cambiato molto dal periodo storico del pentapartito, se non in peggio.

Fare ancora sindacato? Siamo degli inguaribili e indomabili Don Quixote.



La Fast tra nuova rappresentanza e tradizione

La contaminazione tra l'anima storica dello Sma e il vento dei nuovi arrivi dovrà portare la federazione a raggiungere quel traguardo del 5% ormai diventato imprescindibile per un sindacato divenuto punto di aggregazione e di riferimento nelle relazioni industriali.

di Francesco Marcelli*

Gli ultimi mesi del 2013 e la prima parte del 2014 sono stati molto pesanti e impegnativi per l'ufficio contrattazione e per la Segreteria della Fast.

Dopo un anno di blocco delle trattative, infatti, a novembre 2013 è arrivato a conclusione il rinnovo del CCNL "Radio Taxi" tra Fast, URI Taxi, UNCI e URI, la cui conseguen-

te attuazione è stata la firma di un contratto aziendale con il "3570", consorzio di tassisti tra i più grandi in Italia, se non proprio il maggiore.

Possiamo dire con orgoglio che il nostro Sindacato, ormai, è un punto di aggregazione e riferimento nelle relazioni industriali per diverse parti datoriali e ne è conferma la sottoscrizione, nel gennaio 2014, del CCNL del trasporto merci con ASSOTIR, sigla di rappresentanza di circa 3000 piccole e medie aziende della logistica su gomma. Che fossimo sulla buona strada con detta controparte ce lo hanno confermato gli "accordi-quadro" sulla produttività a livello regionale, alcuni accordi aziendali e un primo approccio per l'ente bilaterale.

A marzo 2014, lo stesso giorno del famoso (e quasi inutile, a nostro avviso) "Jobs Act", il cammino in salita del CCNL per le cooperative dei trasporti con UNCI, stavolta senza l'assistenza della CONFESAL, è arrivato a termine. La piattaforma degli aumenti era considerevole, ma

è stata accettata dalla controparte anche al fine di fugare ogni dubbio su quel capolavoro dell'ex Ministro Damiano che si chiama "Milleproroghe 2007".

Anche qui la contrattazione di secondo livello, iniziata qualche tempo fa, continua con discreta soddisfazione e controllo sul territorio.

La Segreteria, stavolta, si va chiedendo se tutta questa fase contrattuale non sia eccessiva e non scuota troppo gli animi dei Confederati, delle storiche parti datoriali e/o degli imparziali enti pubblici, in primis Confindustria, Alleanza cooperativa, segretario generale del Ministero del Lavoro. Ne è stata la comprova anche la vicenda dei controllori di volo.

Non ci spaventa il lavoro o la resistenza del neocorporativismo postfascista - che ci spaventa - quanto l'insensibilità e il silenzio, a volte assordante, della nostra Confederazione che spesso non ci riserva la miglior considerazione.

Il concetto del "meglio temuti o

“ Fondamentale rimane la necessità di una formazione continua dei nostri quadri e di investimenti a livello territoriale, anche in collaborazione con altre federazioni della Confsal ”

rispettati?” non è dilemma amletico che ci interessa in un momento storico come questo in cui la rappresentanza politica, istituzionale e sindacale è messa in dubbio dall’allontanamento del cittadino-lavoratore. Ci interessa piuttosto la cecità di chi dovrebbe invece sostenerci in questo cammino, soprattutto dopo la firma degli accordi interconfederali 2011, 2013 e 2014.

E’ compito, questo sì, dei dirigenti della Fast a tutti i livelli di remare nella direzione giusta per cercare più accolti e più motivazione al fine di allargare la cerchia della nostra rappresentatività in quanto il primum vivere deinde philosophari, oggi più che mai, è il grido di battaglia.

Come ho avuto modo di dire al Direttivo Nazionale di Loreto del maggio scorso, infatti, una sana contaminatio fra l’anima storica dello SMA (e dei ferrovieri) e il vento dei nuovi arrivi non potrà che portare la Fast a quel traguardo quanto mai necessario del 5%. Dato numerico, questo, che di certo non può intaccare l’anima

autonoma della federazione cui apparteniamo, ma che diventa senza dubbio imprescindibile.

Come imprescindibile rimane la necessità di una formazione continua dei nostri quadri e di investimenti a livello territoriale, anche in collaborazione con altre federazioni della CONFSAL, per quanto il cammino sia arduo e pieno di pericoli.

Ricordo a me stesso, prima che a tutta la dirigenza della Fast, l’inizio del rinnovo del CCNL della mobilità e delle attività ferroviarie in cui tutte le novità della riaggregata materia giuslavoristica diventano un problema di seria impostazione nella fase di trattativa sindacale.

Quanta contaminatio da parte degli altri settori del nostro Sindacato ci sarà in tutto ciò, è domanda retorica.

Piuttosto ci sarebbe da chiedersi quanto cammino lo SMA ha fatto finora e quanta salita ancora ci aspetta. Non è più possibile guardarci indietro se non per essere soddisfatti di ciò che è stato conquistato, ma senza autoreferenzialità e con molta

modestia.

Temuti o rispettati quindi non ci interessa. Continuiamo a seguire le trattative anche dei CCNL “Multiservizi” e “Trasporti funebri” dell’UNCI che qualcuno della nostra Confederazione ci aveva scippato, segno questo della nostra caparbieta e della nostra buona volontà.

Ed è per questa caparbieta che in Piemonte, in Abruzzo, nel Lazio, in ATAC, in GTT e nelle piccole ditte dell’autotrasporto merci cresciamo. È per questa buona volontà che acquisiamo iscritti ed RSA/RSU che rischiano anche il loro posto di lavoro pur di portare aria a un sistema asfittico ed elefantaco.

Oggi il collega ferroviere si trova a difendere un logista e viceversa perché siamo più maturi, pur nelle storiche diversità e pur sempre autonomi.

Chissà se UNSIC e CONFIMPRESEITALIA vorranno essere ancora con noi al tavolo delle trattative a novembre 2014 per il rinnovo del loro CCNL che ASSOTRASPORTO, UNICOOP ed UGL chi hanno scopiazzato pochi mesi fa tacciandolo di novità assoluta.

Siamo certi di una cosa: la rappresentanza e la rappresentatività si conquistano sul campo, ma l’autonomia la si ha dentro per cui avanti per la nostra strada.

Le idee hanno le gambe degli uomini e delle donne!

**Vice Segretario Nazionale FAST-Confsal*



La crescita della Fast (ricordiamoci bene l'acronimo: Federazione Autonoma Sindacati Trasporti) corrisponde - a nostro avviso - ad una vera e propria crescita evolutiva di un organismo vitale.

Perché anche i gruppi umani hanno un loro ciclo evolutivo - come gli organismi viventi - che seguono leggi proprie.

Da sindacato di specifica professionalità (il macchinista), a sindacato dei ferrovieri e dei servizi prima, e degli autoferrottranvieri poi, per aprirsi infine all'intero mondo dei trasporti, della logistica, delle infrastrutture, lo "sbocciare" della Fast deve corrispondere ad una ragione evolutiva dal significato non banale.

Dal punto di vista della percezione politica della Fast, dalla sua intuizione originaria di sindacato "autonomo", deve oggi passare alla rappresentazione di sé quale sindacato post-ideologico, che si propone - nelle mutate condizioni socio-politiche italiane - quale modello per superare le tradizionali divisioni del sindacalismo italiano, per far fronte alle nuove emergenze ed esigenze del lavoro e dei lavoratori nella società italiana ed europea (vedi la riflessione svolta su questa rivista, n. 1/2014).

Così come, alla fine del Medioevo, la Repubblica di Genova (e di Venezia) sembrava detenere un inossidabile monopolio dei traffici con l'Oriente, la scoperta del Nuovo Mondo rendeva obsoleta la potenza della Superba (e della Serenissima), con l'ascesa di altri soggetti europei, prima marginali. Così, dal punto di vista organizzativo, lo "sbocciare" della Fast al più vasto mondo dei trasporti, riflette, da una parte, una necessità di adeguamento alle complessità del mondo economico ed all'interconnessione sempre più stretta dei vettori tradizionali.

Parimenti l'aprirsi alla Federazione significa non condannarsi all'obsolescenza del ruolo del nostro sindacato ed attrezzarsi per una "navigazione d'altura", in mondi nuovi. D'altra parte però, questo "sbocciare" della Federazione rappresenta anche una libera scelta, non banale: la scelta di portare l'intuizione originaria di un modo di fare sindacato, quella dell'"autonomia", in "territori" non ancora visitati da questa intuizione politica originaria. Corrisponde allo sforzo di "dissodare terre vergini", a questa intuizione e a questo modello di fare sindacato.

La crescita della Fast è dunque una necessità ed insieme una scelta strategica, sulla quale tutta l'Organizzazione dovrà misurarsi, come ad un vero e proprio banco di prova della propria determinazione politica ed efficienza organizzativa. Cominciando a spendervi la parte migliore delle proprie risorse, sia in termini umani che economici, e i ferrovieri (e gli Autoferrottranvieri) della Fast dovranno essere orgogliosi, di portare il proprio modo di fare sindacato, proprio là dove è più difficile muoversi sindacalmente, dove maggiori sono gli ostacoli, dove più settaria è la "conventio-

Una centrale strategica del sindacalismo post-ideologico

L'allargamento della FAST al più vasto mondo dei trasporti impone la trasformazione della struttura di coordinamento in una vera e propria testa pensante che indichi al sindacato la rotta per una navigazione d'altura nelle nuove complessità del mondo economico e delle interconnessioni sempre più stretta tra i vettori tradizionali.

di Mario Pino

ad escludendum", dove minori sono le risorse, ma dove maggiore è il bisogno e la speranza di una trasformazione sindacale.

Ove la presente riflessione politica sulla Federazione paia corretta, bisognerà fare allora una approfondita riflessione collettiva conseguente. La riflessione propositiva su una crescita evolutiva della Federazione anche in termini organizzativi e statutari; affinché la Fast possa diventare - sia nel livello centrale che regionale - il vero centro strategico politico-organizzativo della nostra azione sindacale, con le conseguenti modifiche del paradigma organizzativo e statutario.

La Federazione allora - a nostro avviso - non dovrà diventare una sovrastruttura di coordinamento, sia pure dai compiti importanti, ma confermarsi quale "testa pensante strategica", che individui le linee, dia impulso all'azione dei settori, destini le risorse - politiche, umane, finanziarie - indirizzandone anche una parte, ove sia il caso, dove vi siano nuove possibilità e strategie di crescita. Ma una Federazione, allorché sia matura nei suoi paradigmi statutari ed organizzativi, non dovrà mai dimenticare l'intuizione originaria e guardarsi da alcuni futuri pericoli: la Fast non dovrà mai diventare un centro di pensiero unico, un coagulo di poteri di casta, una tirannia delle maggioranze che annulli la ricchezza delle autonomie e delle specificità delle categorie federate.

La Fast dovrà sempre rispettare quel patrimonio di specificità categoriali e la legittimità dei gruppi dirigenti nati nel seno più profondo della categoria, a contatto con i lavoratori; dovrà sempre - dopo averle raccolte ed organizzate per il bene comune - restituire al lavoro in categoria quella parte di risorse che motivano la categoria stessa a rinnovarle senza sosta.

La Fast non deve essere né una confederazione né un monolite, ma deve diventare una Federazione.

L'odissea degli ex Wagon Lits vicina alla conclusione. Con il licenziamento

Giorno 11 dicembre 2011 483 lavoratori, dipendenti della ditta Servirail/New Rest, di cui 65 a Torino, videro in faccia lo spettro della disoccupazione.

Il licenziamento collettivo, notificato ad ogni dipendente con una raccomandata il 23 settembre 2011, si rese inevitabile per la cessata attività dell'azienda, che subiva il recesso anticipato del contratto dal suo unico cliente, Trenitalia S.p.A.

Il recesso anticipato del contratto fu la conseguenza di una nuova politica dei trasporti, varata dal Gruppo FSI, in un'ottica di mercato, non riteneva più sostenibili i costi per un servizio universale non redditizio, ritenendo invece di dover investire in settori più produttivi, quali l'Alta Velocità.

Un segno del mutamento dei tempi, forse necessario, forse inevitabile, che dava una mano all'incremento dell'indice della disoccupazione in Italia ma che, soprattutto, non si curava di lasciare a casa lavoratori mediamente non in possesso di diploma, non in possesso di un mestiere, in una fascia di età non più spendibile nel mercato del lavoro, quasi tutti monoreddito con una famiglia da mantenere, un mutuo da pagare, una quotidianità con cui fare i conti.

In altre parole, le regole del mercato li condannavano collettivamente a morte senza appello.

Immedie le proteste ed immedie le iniziative spontanee di questi disperati e delle loro famiglie.

Ricordiamo l'occupazione dei tetti a Roma Prenestina, le tende alla stazione di Messina, l'occupazione della torre faro a Milano Centrale, l'arrampicata di Antonio, Matteo e Nicola sul costruendo grattacielo "San Paolo" a Torino, solo per citarne alcune.

Ricordiamo anche l'eco della vicenda su giornali telegiornali e programmi televisivi d'intrattenimento e di approfondimento, che videro la partecipazione di parecchi di loro.

Ricordiamo, infine, lo sdegno che la vicenda provocò nell'opinione pubblica, il clima che funestò le feste natalizie a 483 famiglie, le promesse d'intervento e d'aiuto che non si sprecarono davanti ai riflettori da parte delle istituzioni locali, la posizione, lapidaria, del Gruppo FSI, che non intendeva farsi carico di lavoratori non propri dipendenti.

Poi prevalse il buon senso ed una serie di accordi (per Torino fu siglato il 6 agosto 2012) con il Gruppo FSI per porre fine al periodo buio della disoccupazione, attraverso l'assunzione in ditte del settore Appalti. Per i ragazzi di Torino questo fu la fine di un incubo ma, contemporaneamente, l'inizio di un altro.

Dopo le clamorose proteste del 2011 e l'illusione di una ricollocazione sul mercato che non si è mai rivelata tale, gli ex dipendenti della Servirail/New Rest alla fine dell'anno perderanno definitivamente il lavoro.

n.s.

Assunti a settembre 2012 a Torino alle dipendenze della ditta So.Co.Fat., sono stati da subito utilizzati, senza formazione, in attività quali traslochi di privati, rifornimenti viveri in bar e pub cittadini, pulizia scale condominiali, rifornimento farmaci in farmacie, manutenzione autocarri e rimorchi e così via.

Eseguita la visita medica, con prelievo di sangue, in un locale impolverato e senza attrezzature specifiche, sono stati poi catapultati in altri impianti a svolgere servizio disabili, senza formazione, senza un locale di ricovero/spogliatoio, senza indennità di trasferta, con spese di viaggio a proprio carico, con l'utilizzo del proprio telefono per l'acquisizione dei servizi e l'utilizzo di apparecchiature obsolete, fatiscenti, forse anche pericolose. A Torino Porta Susa, il locale di sosta è stato individuato all'interno del w.c. disabili, con una sedia posizionata accanto al water.

Con il già basso stipendio gravato da almeno 200 euro per le spese di trasporto da sostenere, questi lavoratori subiscono anche la decurtazione di diverse indennità invece dovute.

Il tutto con la certezza che al 31 dicembre 2014 ritorneranno a vivere la condizione di disoccupati.

Questa seconda azione di sciopero, proclamata per il 24 gennaio 2015, dimostra quanto inutili siano stati i tentativi di riportare nel corretto alveo l'utilizzo di questi lavoratori, ma vuole anche essere un modo per risvegliare sopite coscienze al fine di ricercare una vera e definitiva soluzione per questi lavoratori che hanno un solo desiderio: avere un lavoro e conservare la dignità di essere umano, oggi negata.



Colpo di spugna sugli errori previdenziali

Chi sbaglia non paga

Se lavora all'Inps

Se non è un condono per l'Inps riguardo i propri errori, gli somiglia tanto. Il cinque luglio scorso l'istituto di previdenza ha azzerato tutti quelli commessi - dal 2001 in poi - nel calcolo della pensione. A partire dal sei luglio, quindi, i pensionati che negli anni passati avevano riscontrato errori di calcolo nelle loro pensioni non potranno più rivendicarne la rettifica a proprio favore.

Tutto nasce dalle previsioni contenute nella legge 111/2011, riprese nel messaggio Inps numero 4774 del 19 maggio scorso: la norma introduce un termine di decadenza triennale per il diritto dei pensionati a ricorrere in giudizio contro gli errori dell'Istituto di previdenza nazionale. Fino a ora invece i pensionati avevano dieci anni per ricorrere e chiedere una rettifica. Il numero degli interessati non è indifferente: in Italia infatti circa il 38% delle pensioni contiene degli errori di calcolo. Il che significa che in ballo, potenzialmente, ci sarebbero oltre 7 milioni di cittadini.

Gli sbagli di calcolo, quando sono a sfavore del pensionato sia aggirano mediamente su un importo di 30 euro al mese. Con la nuova norma sulla decadenza è stato stabilito un periodo di tre anni entro i quali il pensionato deve accorgersi degli errori commessi dall'Inps nel calcolo della propria pensione; in assenza di contestazione, perderebbe questo diritto anche per il futuro mantenendo dunque una pensione sbagliata a vita. Ma quali sono le «sviste» di calcolo più frequenti che si riscontrano nel cedolino dei pensionati? Si va dai lavoratori vicini alla pensione che sono stati licenziati ed inseriti nelle liste di mobilità, per poi passare ai casi di erroneo accredito della contribuzione come spesso capita in occasione di periodi di malattia, maternità, cassa integrazione; per finire agli errori di calcolo

derivanti da erronea valutazione dei redditi dei pensionati nonché dalla non corretta applicazione della rivalutazione delle pensioni.

Dall'Inps fanno sapere che saranno tutelati da questa norma tutti coloro che hanno già presentato ricorso contro errori di calcolo. Dunque chi ha già avanzato ricorso non corre rischi. Ma si tratta di pensionati che hanno scovato (da soli o grazie all'assistenza di esperti) l'errore. E gli altri? Questo tipo di errori non sono di semplice individuazione perché l'unico depositario di tutti gli elementi di calcolo è lo stesso Istituto di previdenza che non ha obbligo di segnalarli al contribuente. Inoltre emergerebbe una strana sproporzione in questa vicenda: mentre il pensionato ha solo un termine di tre anni per accorgersi dell'errore, l'Inps continua a conservare il più ampio termine di dieci anni per richiedere la restituzione delle somme riconosciute e non dovute al pensionato. Intanto, dall'Istituto nazionale di previdenza, confermano la «totale disponibilità a rivedere eventuali errori di calcolo, indipendentemente dalla scadenza indicata dalla legge». Fatta salva la fiducia nella disponibilità al dialogo da parte dell'Inps, resta la sensazione che la vicenda crei una disparità di trattamento del cittadino e dell'ente previdenziale di fronte alla legge su norme tutt'altro che equilibrate.



Yin e Yang

Solidarietà e questione femminile

Anche il sindacato può imparare dalle donne

di Cinzia Ferrara

Il progresso nel ruolo delle donne nella società negli ultimi decenni, è dipeso da due fattori: il crescente bisogno del mercato di lavoro e la crescente consapevolezza della popolazione femminile dei propri diritti.

Oggi, il mercato è entrato in crisi: ha minor bisogno di lavoro, ma la consapevolezza delle donne di sé e dei propri diritti si è ancora accresciuto.

Questo provoca una contraddizione sociale: da una parte i diritti della donna sono i più esposti (diritto al lavoro, diritti ai tempi per la famiglia, diritti a pari opportunità nella carriera professionale), dall'altra le donne reclamano ancor più consapevolmente i propri diritti nella società.

La contraddizione sociale sopra esposta si esprime anche nella condizione femminile all'interno delle nostre aziende.

Con una considerazione aggiuntiva: il minor bisogno quantitativo di lavoro nelle nostre aziende, è però contraddetto da un bisogno di maggiore qualità nel lavoro. E in ciò le donne sembrerebbero avvantaggiate, per la loro migliore - in generale, s'intende - preparazione, la loro migliore dedizione, la loro migliore riuscita. Questo genera uno scontro nei modelli del lavoro tradizionale in azienda, costruiti su stereotipi tipicamente maschili.

Di qui, la necessità di organismi aziendali (come i CPO ad esempio, ma non solo) da gestire al femminile, per rompere la tradizione del modello del lavoro, e dei tempi del lavoro, al maschile, ed introdurre degli schemi nuovi, che facciano posto alla presenza paritaria femminile e che, in ultima analisi, favoriscano i veri interessi delle famiglie e dei figli, attraverso il rilan-



ciamento dei diritti, e delle presenze efficaci in azienda, femminili.

Nel Sindacato, le cose sembrano essere come in azienda; del resto il sindacato può essere anche analizzato come un'azienda.

Ma con una piccola grande differenza. Il sindacato è un "gruppo aziendale" portatore di valori, principalmente quello della solidarietà.

Il clima del sindacato è pertanto più propizio ai cambiamenti in favore della piena affermazione dei diritti delle donne.

Crediamo quindi che il lavoro vada proseguito, soprattutto nel radicamento culturale di questi concetti e di queste sensibilità, come ad esempio la necessità che i dirigenti ed i quadri sindacali maschi, di tutti i livelli, seguano seminari (tenuti da donne) che trattino questi temi, fino a diffondere questa nuova cultura in tutto il tessuto sindacale



**Per sostenere i tuoi cari
Termine Fisso Fondo Futuro,
la soluzione ideale
per chi vuole risparmiare, costruendo
un capitale da rendere disponibile
ad un beneficiario stabilito**

artwork - Ideo - Roma

Prima della sottoscrizione leggere il Fascicolo Informativo.
È possibile ottenere il Fascicolo Informativo presso tutti i punti vendita di HDI Assicurazioni.
Tutta la documentazione è disponibile all'indirizzo www.hdia.it

Al tuo fianco, ogni giorno

HDI

ASSICURAZIONI

