



LA VOCE

Trasporti & Diritti



MENSILE DI APPROFONDIMENTO POLITICO-SINDACALE DELLA FAST n° 1 2015



Troppa fretta di fare cassa con le Ferrovie ai privati



La Fornero va riscritta Ora battaglia in Parlamento



Un referendum senza voto dietro il contratto Enav





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 privata 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% - Rata 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



Editoriale

Doveva essere la volta buona, ma sulla produttività c'è ancora il nulla

di **Pietro Serbassi**



Il 2014 si è chiuso con l'approvazione, da parte del Parlamento, della Legge di Stabilità 2015 che non ci sembra discostarsi molto da quanto varato il 15 ottobre 2014 dal Consiglio dei Ministri.

La Confsal, nel suo consiglio di fine ottobre 2014, valutò la proposta di legge governativa "debole" per poter affrontare gli obiettivi di crescita e occupazionali che l'Italia si deve dare, nonché socialmente iniqua per tutti i lavoratori e i pensionati.

Nelle discussioni interne e anche nelle esternazioni ufficiali, la Confsal ha avuto modo di evidenziare la scarsa attenzione alla riduzione dell'imposizione fiscale per i lavoratori e pensionati, direttamente collegata all'evidente mancanza di volontà di incidere con una seria razionalizzazione della spesa pubblica strutturale. Il perpetrarsi di situazioni di spreco delle risorse pubbliche, grazie all'invasione della *malapolitica* nella gestione della pubblica amministrazione e anche nelle aziende a patrimonio pubblico, impedisce l'attuazione di una seria lotta all'evasione fiscale. Non a caso come FAST-Confsal abbiamo denunciato più volte il problema nella gestione delle imprese di trasporto pubblico locale, dove si evidenzia in maniera prepotente e sta portando l'intero settore in una irreversibile crisi economico/industriale.

Il tanto richiesto sostegno al welfare, di fatto, svanisce di fronte agli aumenti delle aliquote di tassazione su istituti come il TFR, i fondi pensione ecc. che indicano chiaramente quanto iniqua sia la linea politica perseguita dal Governo.

La FAST-Confsal, per quanto ci riguarda, non può che confermare il giudizio negativo complessivamente dato, anche se apprezziamo qualche positività, da noi più volte richiesta negli scorsi anni, riguardo al trasferimento di fondi per favorire il trasporto merci universale dalle disponibilità di Trenitalia a quelle del Gestore dell'Infrastruttura ferroviaria.

Questo intervento, riteniamo, può abbattere il costo del trasporto merci verso le zone d'Italia più disagiate cercando di favorire la competizione fra imprese di trasporto. Di contro, il finanziamento della riforma

degli ammortizzatori sociali, fino all'azzeramento dei contributi per il contratto a tutele crescenti per i neoassunti, necessita di una copertura finanziaria che, a fronte delle discutibili maggiori entrate, incluse quelle improbabili derivanti dalla lotta all'evasione fiscale e alla criticabile revisione della spesa, ci costringe ancora a una negativa valutazione sugli effetti che avrà la clausola di salvaguardia che porterebbe un inevitabile aumento dell'iva.

Il Parlamento, approvando il maxi emendamento alla legge non ha apportato sostanziali modifiche sui saldi finanziari, confermando ancora una volta il suo ruolo "piccolo e discutibile" nell'iter della formazione delle leggi di stabilità e in generale nello svolgimento della funzione legislativa.

Conseguentemente, la nostra valutazione complessivamente negativa sui contenuti della legge ci obbliga a sottolineare la gravità del mancato potenziamento del welfare, oltre alla carenza di concreti investimenti strategici a sostegno dei primari fattori della crescita e dell'occupazione quali istruzione e formazione, ricerca e innovazione tecnologica, energia e infrastrutture.

In merito alle risorse stanziare per il lavoro (si parla di 18 miliardi di euro) riteniamo gravissimo che non siano stati presi in concreta considerazione sistemi incentivanti della produttività, già sperimentati positivamente in passato, come la detassazione delle competenze sulle attività pregiate e oggettivamente identificabili che favorirebbero non solo la maggiore produttività nelle aziende, ma anche una maggiore competitività e un abbattimento mirato del costo del lavoro.

L'attuale basso livello del potere di acquisto dei lavoratori e dei pensionati - con la conseguente debolezza della domanda interna - e l'assenza di un adeguato piano pluriennale di investimenti pubblici strategici, oltre ad un sistema di relazioni industriali bloccato su "tabù" strumentali, non permette la creazione delle condizioni sufficienti per la ripresa della crescita economica e occupazionale. L'affermazione di un minimo di equità in un contesto di coesione sociale.

Mi permetto di evidenziare che le nostre tesi trovano riscontro anche dietro l'*endorsement* di Sergio Marchionne quando dichiara l'intenzione di fare mille assunzioni nello stabilimento di Melfi della FCA per confermare il suo apprezzamento alle riforme contenute nel jobs-act e coincide casualmente con un territorio che in questa fase gode anche di investimenti finalizzati sull'infrastruttura ferroviaria della Napoli-Bari e della Potenza-Foggia.

Il Punto**Regole condivise****Senza legge la rappresentanza
resta un Far West**

Probabilmente solo chi ha viaggiato in aereo il 16 gennaio 2015 dalle 13.00 alle 17.00 si è accorto dei disagi che lo sciopero dell'Unica - sindacato che aggrega le sigle autonome dei controllori del traffico aereo tra cui la Licta, aderente a FAST/Confasal - ha causato al trasporto aereo.

Nonostante diversi aeroporti abbiano raggiunto il 100% di adesioni, la notizia non è stata ritenuta tale dai mass-media nazionali e non ha avuto la giusta risonanza.

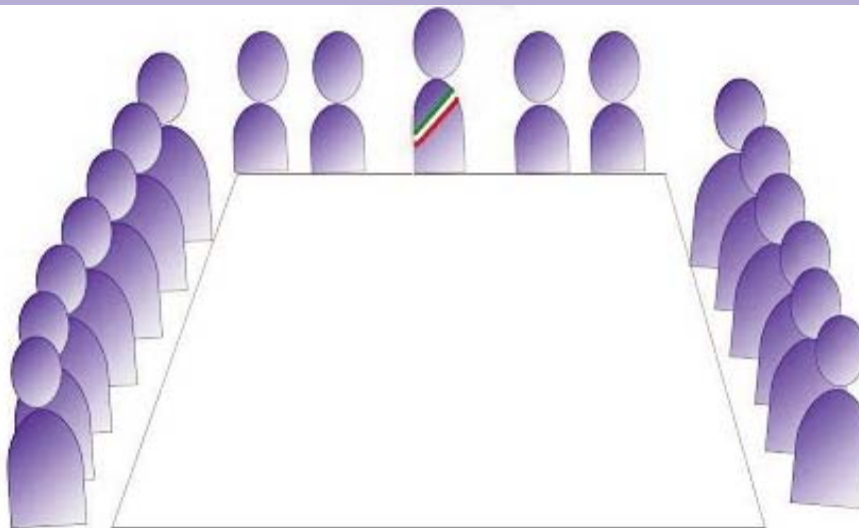
Pur non soffrendo di alcun complesso di inferiorità, non penso di offendere nessuno se dico che scioperi molto più modesti e che, certamente, raccolgono meno interesse sulle vertenze del lavoro hanno avuto eco diverse. Proprio questo è l'esempio di come in Italia si procede per certificare la rappresentanza sindacale.

La chiara mancanza di volontà politica di disciplinare per legge il diritto alla rappresentanza sindacale fa sì che le organizzazioni sindacali confederali, attualmente nella condizione di governare il mondo delle relazioni con aziende e istituzioni, stiano cercando di imporre le loro regole che prima di tutto salvaguardano la loro sussistenza e, di fatto, negano la nascita di nuovi soggetti sindacali, oltre alla forte limitazione degli attuali che in continuazione vengono messi di fronte a nuove regole, tese chiaramente all'esclusione.

Inoltre, nel contesto della rappresentanza e rappresentatività, esiste una linea di pensiero che ritiene di limitare anche il diritto di sciopero se non si rientra in determinati parametri di rappresentanza.

È evidente che tutto questo serve al costante processo di normalizzazione del mondo sindacale in un unico pensiero che, prima di tutto, stia attento a non disturbare il manovratore del momento. Si consideri che, come organizzazione sindacale, dopo l'isolamento che abbiamo dovuto scontare dopo la non condivisione degli accordi interconfederali del 1993 da parte della Confasal, in questa nuova fase di accordi sulla riforma delle relazioni industriali abbiamo condiviso la necessità di accettare le nuove regole e di organizzarci per avere il riconoscimento del diritto di tribuna nelle relazioni industriali. Alla stessa stregua, anche se la storia della nostra federazione vede un'aggregazione di sindacati professionali che hanno avuto nel contratto di mestiere la loro massima espressione, ha accettato il sistema dei CCNL di settore pur di continuare a rappresentare il mondo del lavoro nelle diverse professionalità, limitando la possibilità solo a quelle organizzazioni che comunque accettano la linea unitaria dettata dalle organizzazioni più grandi.

Il paradosso attuale vede i sindacati professionali, anche se organizzati in federazioni autonome, trovare grandi difficoltà ad agire poiché devono prima condividere la linea unitaria della cui costruzione non possono essere parte attiva; poi, possibilmente, devono ricercare strane affiliazioni alle grandi confederazioni per avere diritto di tribuna. Almeno fino a quando garantiscono la pace sociale.





SOMMARIO

N° 1
2015



EDITORIALE

Doveva essere la volta buona, ma sulla produttività c'è ancora il nulla

pag. 3

PRIMO PIANO

Per fare cassa a tutti i costi il governo vuole dismettere pure gli utili di Vincenzo Multari

pag. 6

Privatizzare le Ferrovie: quali strade possibili?
Tratto da "La Voce Info"

pag. 8

La riforma delle pensioni va riscritta La battaglia si sposta in Parlamento di Agostino Apadula

pag. 10

Se il diritto di sciopero si ferma davanti al diritto alla gazzosa di Vincenzo Notarnicola

pag. 12

ATTUALITÀ SINDACALE

Un referendum senza voto dietro il nuovo contratto Enav di Stefano Francucci

pag. 16

Arrivano le nuove licenze Ue per la condotta di treni e locomotori Ecco cosa accadrà alle vecchie abilitazioni di Vincenzo Multari

pag. 17

Il nuovo AD di NTV si presenta assicurando un rilancio poco credibile di Vincenzo Notarnicola

pag. 20

Le nuove regole sullo sciopero del trasporto merci non possono diventare una gabbia per i lavoratori di Aniello Carpenito

pag. 22

Da battello di salvataggio a rompighiaccio La rapida metamorfosi del Doppio registro di Angelo D'Ambrosio

pag. 24

Anche il futuro e l'innovazione hanno bisogno di regole di Loreno Bittarelli

pag. 33

Ora in Europa le ferrovie hanno bisogno di riaprire il dialogo con i lavoratori di Vincenzo Multari

pag. 34

La Legge Fornero beffa di nuovo i macchinisti Inapplicabili i benefici per i lavori usuranti di Agostino Apadula

pag. 36

Senza contratto e senza indennità L'Anas è fuorilegge. Ma solo a Roma di Nicola Apostolico

pag. 39

Cambiare il dopolavoro Fs si può e si deve di Massimo Fazzari

pag. 40

La Confasal Liguria riparte dalla rete di Mario Pino

pag. 41

L'esperimento TRENORD in Lombardia di Aesse

pag. 42

COMMENTI

Se il pilota vola all'estero col doppio stipendio la colpa è anche un po' nostra di Alessandro Pasini

pag. 43

Un viaggio meraviglioso sui binari della vita di Filippo Lombardi

pag. 44

Sul doppio binario della politica viaggia soltanto la malafede di Gianluca Cecchini

pag. 45

INSERTO

Pillole di jobs act. Istruzioni per l'uso

pag. 25

RUBRICHE

IL PUNTO

pag. 4

FUORI BINARIO

pag. 8

GIALLOFISSO

pag. 25

YIN E YANG

pag. 47

MALA GESTIO

pag. 51

SPILLI E PUNTURE

pag. 52

LA DISCUSSIONE

pag. 54

LA VOCE DIRITTI & TRASPORTI

Mensile di approfondimento politico/sindacale e tecnico
Proprietà del sindacato FAST

Anno I - N° 1 2015

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, Alba Pietrazzi,**

Alessandro Pasini, Angelo D'Ambrosio, Filippo Lombardi, Gianluca

Cecchini, Giuseppe Calò, Mario Pino, Loreno Bittarelli, Massimo

Fazzari, Nicola Apostolico.

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 Marzo 2015

Tiratura: 10000 copie

E' vietata la riproduzione, anche solo parziale, di contenuti e grafica senza citarne la fonte.



Primo Piano**Il futuro di Fsi**

Tramontata l'idea dello spezzatino il ministero dell'Economia accelera sulla cessione di una quota del gruppo che potrebbe passare anche per una depatrimonializzazione della società attraverso il conferimento di Rfi allo Stato. Una mossa che metterebbe a rischio l'intero assetto industriale proprio mentre le ferrovie tornano con i bilanci in attivo.

di Vincenzo Multari*

Per fare cassa a tutti i costi il governo vuole dismettere pure gli utili



Il 12 febbraio 2015 si è tenuto l'incontro fra i sindacati e il Gruppo FSI durante il quale l'ing. Michele Mario Elia, Amministratore Delegato, ha confermato la notizia, anticipata dalla stampa dell'insediamento, presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, di un gruppo di lavoro per la verifica di possibili soluzioni di privatizzazione dell'Intero Gruppo FSI.

Questa soluzione metterebbe fine all'idea della divisione del Gruppo, quindi la completa privatizzazione di intere società, pertanto il mantenimento di una Holding leggera grazie alla messa sul mercato di una quota che sembrerebbe ipotizzabile intorno al 40%.

La soluzione potrebbe sembrare la giusta mediazione fra le varie posizioni che da anni si scontrano sulle sorti del Gruppo FSI, nel frat-

tempo passato dal cosiddetto "baraccone di Stato" sempre in passivo a un'azienda sana con utili di bilancio; il 2013 è stato chiuso con un consolidato del risultato netto di € 460 mln.

Proprio questo risultato, ottenuto nonostante le grandi difficoltà attraversate per la riorganizzazione – troppo spesso cadute sulle teste dei ferrovieri, con uno scarso riconoscimento anche da parte dell'opinione pubblica – oggi rischia di essere attrattivo per gli investitori privati. Il 2014, per la prima volta nella storia, gli utili hanno permesso un ritorno di € 40 milioni di euro allo Stato.

La situazione ci preoccupa, anche perché notiamo una serie di azioni volte all'indebolimento del Gruppo FSI che certamente non possono essere ascritte alla possibilità di adottare una sana politica industriale, ma solo alla mera esigenza dello Stato di fare cassa.

Nello specifico ci riferiamo alle azioni propedeutiche all'eventuale privatizzazione del 40% del Gruppo FSI, come la cessione forzata della rete Alta Tensione a Terna che, secondo l'Antitrust, deve essere il monopolista naturale. Operazione che probabilmente nel breve periodo potrebbe dare un vantaggio economico, in prospettiva diventa solo una prima depatrimonializzazione del Gruppo. Del resto non viene pretesa la medesima operazione sulle linee ferroviarie non attualmente governate da RFI, che alla stessa stregua dovrebbe essere inteso come monopolista naturale. Anzi, ci preoccupa ancora di più la depatrimonializzazione di RFI della rete tradizionale, che porterebbe un abbattimento del patrimonio sociale di una somma che oscilla fra i 30 e i 35 mld di euro che, evidentemente, rende la



quota del 40% messa a disposizione più abbordabile dall'azionariato. Almeno su questo auspichiamo l'accortezza di un azionariato diffuso, con chiari limiti individuali.

Come se questo non fosse abbastanza, anche la nuova riforma del Trasporto Pubblico Locale che il Vice Ministro, on. Nencini, si appresta a presentare con un decreto legge lascia molti dubbi sulla sorte del Gruppo FSI e nello specifico di Trenitalia. Infatti, assegnerebbe ai vincitori delle gare la piena disponibilità di tutti i beni strumentali dell'azienda che perde al prezzo stabilito dal catasto. In merito all'esame del nuovo "Decreto Nencini" avremmo anche altri dubbi su come viene garantito il lavoro, ma è un altro tema.

L'abbattimento del costo delle tracce dell'Alta Velocità hanno portato una riduzione di introiti per RFI di circa 100 mln di euro, di cui 60 mln di euro rientrano nelle casse di Trenitalia; auspichiamo che siano almeno reinvestiti nel Trasporto Pubblico Locale. Riguardo al trasporto merci, dobbiamo registrare una perdita di 30 mln di euro in prima battuta per quanto riguarda i trasferimenti a supporto del traffico merci su ferro, visto che a fronte dei 130 mln stanziati fino allo scorso anno, ne sono stati destinati solo 100 per il 2015 ma vengono attribuiti, giustamente a nostro avviso, ad RFI con la finalità di non far

pagare le tracce alle imprese ferroviarie che fanno trasporto merci su rotaia nel sud Italia. La valorizzazione economica di tali tracce, attualmente, in base alle tracce consuntivate negli anni scorsi, dovrebbe aggirarsi intorno ai 40 mln di euro. Riguardo ai 60 mln di euro rimanenti, sembra esistere attualmente un confronto sulla desti-

nazione, poiché il MEF non pare intenzionato a riversarli su tutto il trasporto merci su ferro nazionale per l'intera rete, ma esiste il rischio concreto di assegnazione ad altri vettori di trasporto fuori dal ferroviario.

Facendo due conti veloci, alla faccia della modalità più ecosostenibile che da diverse parti è riconosciuta al trasporto su ferro, ven-

gono meno circa 90 mln di euro di sostegno; di fatto, ciò penalizza fortemente il settore, in primis il trasporto merci di Trenitalia che con molta fatica è riuscito, nonostante la crisi economica, a trovare dopo anni un equilibrio industriale. Il sostegno reale al trasporto merci, a seguito di questa operazione, è drasticamente ridotto a meno di un terzo dell'attuale e ciò rischia, secondo noi, di mettere in discussione il progetto di creare in seno al Gruppo FSI un operatore logistico nazionale unico accorpando le dieci attuali società oggi esistenti al suo interno.

La presentazione di questo scenario ha reso l'esposizione dell'AD del Gruppo FSI, Ing. Elia, frutto di notevoli riflessioni e osservazioni da parte del sindacato, con fasi di discussione accesa. Il tema della depatrimonializzazione del Gruppo ha concentrato la preoccupata attenzione del sindacato, con divergenze che al momento sembrano incolmabili.

Siamo consapevoli che la privatizzazione, così come sta venendo avanti, segue la logica di recuperare risorse economiche per far fronte agli oltre 2200 mld di euro di debito pubblico. Del resto, analogo ragionamento è stato fatto per la privatizzazione dell'ENAV, altra azienda che chiude da anni il bilancio in attivo; dal risultato netto del 2014 lo Stato, quale azionista, ha avuto un ritorno di circa 25 mln di euro. Due aziende che, a seguito delle azioni riorganizzative, sono in condizione di portare utili allo Stato.

La vendita del Gruppo FSI e dell'Enav fa preventivare circa 5 mld di euro di introito, rispettivamente ripartiti in € 4 mld e € 1 mld. Certo che, viste le condizioni del bilancio dello Stato, da qualche parte bisogna pure iniziare ma ci sembra molto discutibile che si cominci con una cifra che si può ben definire irrisoria, per giunta con la vendita di aziende che producono utili.

Il confronto certamente si prefigura molto complesso e per i primi di marzo il Gruppo FSI si è impegnato a presentare il progetto completo per il trasporto merci, con la costruzione della nuova società che si dà l'obiettivo di diventare il primo operatore logistico nazionale.

***Vice Segretario Nazionale
FAST FerroVie/Confasal**

“ Il tema della depatrimonializzazione del gruppo ha concentrato la preoccupata attenzione del sindacato dove le divergenze allo stato sembrano incolmabili ”



Primo Piano**L'intervento**

Privatizzare le Ferrovie Quali strade possibili?

Si ritorna a parlare di privatizzazione di Fs. Il governo sembra intenzionato a vendere una quota di minoranza per fare cassa e non cambiare la struttura dell'azienda. Meglio sarebbe privatizzare solo alcuni servizi ad esempio l'alta velocità. Vediamo perché

Il tema della privatizzazione delle Ferrovie dello stato è diventato centrale con la designazione del nuovo presidente Marcello Messori, che se n'è occupato fino al momento in cui ha rimesso le deleghe alla proprietà a fine 2014.

La causa di questa remissione è già stata analizzata in un precedente articolo e risiede nell'esistenza di due diverse filosofie di privatizzazione dell'azienda: la cessione di una quota dell'intera Holding Fsi o la cessione di parti di essa in funzione della loro capacità di stare sul mercato o del loro essere o meno funzionali al servizio ferroviario. La prima via permette di fare cassa rapidamente, cedendo un parziale monopolio verticalmente integrato a privati, mentre la seconda sarebbe più complessa, ma permetterebbe di conservare alcune funzioni pubbliche in mano pubblica (come la proprietà della rete) oltre che una più efficace liberalizzazione a vantaggio dei viaggiatori.

Nel frattempo, è diventato chiaro che la strada che il governo e il ministero dell'Economia (ma forse non il ministro Lupi, ultimamente silenzioso sulla vicenda) hanno in mente è la prima: vendere una quota di minoranza, realizzare qualche miliardo di euro e non toccare nemmeno un bulone nell'azienda, garantendosi la pace sociale e la tranquillità dell'intero comparto. A ben vedere, però, questa strada sembra difficilmente praticabile per una serie di motivi tecnici, che verranno certamente evidenziati dall'advisor finanziario Bank of

America Merrill Lynch, la cui nomina è stata appena annunciata.

La vendita di una quota della Holding è apparentemente semplice: viene ceduta una quota di minoranza (si è parlato del 40 per cento; Corriere

Si accende il dibattito sull'ingresso di soci privati nel gruppo. Per capire meglio gli aspetti tecnici dell'operazione e le possibili conseguenze di una cessione di quote sul mercato pubblichiamo l'analisi di due economisti de "lavoce.info"

**di Paolo Beria
e Andrea Boitani***

Fuori Binario**Zone d'ombra**

Così rischiamo di spaccare l'Italia

Parlando di privatizzazioni ferroviarie, a seguito del resoconto e delle nostre opinioni in merito all'incontro tenutosi con il Gruppo FSI, abbiamo ritenuto utile porre all'attenzione dei lettori un articolo apparso sulla rivista online "lavoce.info", fondata, tra gli altri, dal Prof. Tito Boeri, attuale Presidente dell'Inps. Essendo la rivista un ottimo sito di confronto delle opinioni sui temi attinenti all'economia italiana e internazionale, l'articolo che mettiamo in evidenza ci sembra un'analisi della situazione attuale che potrebbe aiutare molti di noi a comprendere meglio cosa sta accadendo e quali potrebbero essere gli scopi e gli obiettivi, financo le diverse opinioni che hanno portato il prof. Marcello Messori, attuale presidente del Gruppo FSI, a rimettere le deleghe. In tutti questi ragionamenti, abbiamo la sensazione che resti in una zona d'ombra il fatto che l'infrastruttura ferroviaria deve rimanere un investimento di finanza pubblica che non dovrebbe prevedere piani di ammortamento da parte del gestore dell'infrastruttura, quindi quello che chiedono le Imprese ferroviarie è, di fatto, la riduzione dei costi di pedaggio perché dovrebbero solo garantire la gestione in sicurezza della circolazione ferroviaria e il mantenimento in efficienza dell'infrastruttura stessa. Questa *querelle* è stata già affrontata presso le istituzioni Europee dalla Polonia, con una soluzione che coincide con il principio sopra descritto. Crediamo che ciò possa essere per tutti, in futuro, un riferimento. Tutte queste ragioni, comunque, non riescono a convincerci sulla bontà della scelta di privatizzare aziende che devono garantire mobilità, soprattutto se si considera che esse gestiscono un monopolio naturale e che, per ovvi motivi, stiamo già rischiando di dismetterne interi pezzi perché non profittevoli, negando alle zone più depresse dell'Italia di restare agganciate alla parte più ricca e con maggiore densità demografica.



Economia, 2 febbraio) e si realizza un introito per lo stato. Dietro a questa scelta, preferita dall'azienda nella sua quasi interezza, c'è l'argomento che non si può separare la rete perché altrimenti si perdono le sinergie con i servizi e si aumentano i costi. Ma questa "privatizzazione" presenta qualche scoglio tecnico, che sta cominciando ad emergere (sul Sole24ore e più recentemente su Panorama, 4 febbraio), e potrebbe addirittura risultare impossibile o pericolosissima. Fsi ha un capitale sociale di 38.790 milioni di euro (al giugno 2014). Quasi 39 miliardi, una cifra enorme (Poste, con un fatturato più che triplo, ha un capitale di 1,3 miliardi).

Il motivo è che essa possiede e iscrive a bilancio non solo i beni strumentali, come i treni, e altre proprietà valorizzabili, come gli scali inutilizzati, ma -attraverso la sua controllata Rfi- anche l'intera rete ferroviaria, cioè i binari (anche se in realtà, questo è dovuto al fatto che, storicamente, gli investimenti sulla rete venivano finanziati con aumenti di capitale). In questa bizzarra situazione, ereditata dal passato, Fsi (attraverso Rfi) è a tutti gli effetti proprietaria dell'intera rete (per effetto della legge del 17 maggio 1985, n. 210 e della legge del 23 dicembre 1998, n. 448) che la stessa Rfi, società del gruppo, ha poi ricevuto dallo stato in concessione per 60 anni (con l'atto di concessione del 2000). In altre parole, Rfi ha in concessione dallo stato la rete di cui è in realtà proprietaria. Ne consegue che, oggi, i binari e le stazioni sono pubblici solo perché Fsi è pubblica al 100 per cento. Dato questo assetto, se un privato volesse acquistare Fsi per il 40 per cento dovrebbe sborsare oltre 10 miliardi. Chi mai sarebbe disposto a investire tanto, per ottenere utili risibili in rapporto all'investimento? Probabilmente nessuno. Dunque sarebbe necessario separare i binari dalla rete, che è esattamente quanto lo zoccolo duro dell'azienda non vuole fare, senza contare che bisognerebbe approfondire cosa comporti questa scelta per la concessione in

essere.

Al governo stanno quindi studiando alcune varianti. Quella recentemente individuata (di cui Panorama dà le prime anticipazioni) è di ri-trasferire i binari allo stato (o ad una società di capitale da lasciare pubblica) e privatizzare senza di essi. Ma anche questo artificio presenta un paio di problemi: Fsi, svuotata del suo enorme capitale, perderebbe la possibilità di finanziarsi come si è finanziata finora e probabilmente anche di ripagare i debiti sin qui contratti.

D'altra parte, se la proprietà passasse a una nuova società, essa avrebbe un enorme capitale, ma nessuna entrata, essendo i binari concessi a Rfi a titolo gratuito (gli attuali pedaggi di Rfi, infatti, non comprendono la remunerazione degli investimenti fatti per i binari che gestisce). A questo si aggiunga, si legge ancora su Panorama, che la pubblicizzazione dei binari sarebbe limitata alla rete tradizionale.

O, se vogliamo vederla dall'altro verso, che la rete alta velocità sarebbe privatizzata assieme a tutto il resto (treni, servizi, immobili, impianti, personale, etc.). La rete, cioè un monopolio naturale, venduta in blocco insieme ai servizi, effettuati in condizioni di mercato e in concorrenza con Ntv-Italo e con altri. La cessione di una quota della Holding non sembra dunque una strada facilmente praticabile, oltre a far prevedere severi problemi regolatori.

Ammesso che si riesca a trovare una modalità per staccare la proprietà dei binari, appare chiaro che la modalità di privatizzazione di Fsi prescelta dal ministero dell'Economia serve solo a fare soldi, grazie alla mancata separazione della gestore della rete (Rfi) dal principale operatore ferroviario nazionale e regionale (Trenitalia). Al prezzo giusto, probabilmente, un buon affare per chi la compra, trattandosi di una situazione di integrazione verticale che ha effetti in termini di contendibilità se non addirittura di ostacolo alla concorrenza, venendo meno l'ambiguità oggi possibile grazie al fatto che Rfi non deve fare utili.

Vi sono però altre strade per privatizzare, forse meno redditizie per lo stato o più articolate da raggiungere, ma più sicure, fattibili e soprattutto più favorevoli a cittadini e viaggiatori. I punti chiave sono:

1. La proprietà della rete deve rimanere pubblica. Non per un vezzo collettivista, ma perché vi sono buoni motivi economici, primo tra tutti il fatto che gli investimenti sono e saranno sempre, in larga misura, decisi e pagati dallo stato.

2. Una progressiva separazione delle funzioni del gruppo, mantenendo ove possibile le sinergie, ma essendo pronti a rinunciarvi in qualche caso, se queste sono ostacolo all'efficienza del settore. Una strada (come si sta provando a fare nel Regno Unito e in Francia) è ad esempio quella di mantenere la manutenzione della rete in capo agli operatori regionali, cioè suddividere Rfi in sottoreti efficienti, ma mantenendo centralizzate alcune funzioni, quali l'allocatione delle tracce, l'informazione all'utenza, la programmazione, etc.

3. Il distacco e la vendita di alcune società del gruppo. In primo luogo, quelle non funzionali (reti elettriche, comunicazioni, proprietà immobiliari non funzionali, etc.) e in secondo luogo quelle che si ritiene efficienti porre sul mercato (ad esempio le merci o le Frece o parte degli Intercity o i servizi bus sostitutivi, per non parlare di BusItalia).

Riassumendo, vi sono ottime ragioni perché la rete rimanga pubblica e in ogni caso è difficile immaginare che qualcuno possa spendere miliardi solo per acquistare binari privi di ricavi netti al pedaggio attuale (a meno di non voler fare salire il pedaggio al full cost e quindi ridurre il traffico).

Una privatizzazione parziale, ad esempio dei soli servizi alta velocità o di parti non funzionali, permetterebbe invece di ottenere risorse, una struttura ferroviaria più snella, senza minacciare la socialità del servizio e soprattutto senza cedere monopoli naturali a privati.

***Tratto da "lavoce.Info"**



Primo Piano**La proposta di legge Fast**

La riforma delle pensioni va riscritta

La battaglia si sposta in Parlamento

Com'era facile immaginare, la massiccia adesione dei lavoratori del trasporto, ma anche di gente comune, registrata su tutti i territori sulla Proposta di Legge elaborata dalla FAST per modificare le regole pensionistiche introdotte dalla Legge Fornero ha smosso l'attenzione di molti politici.

L'enorme numero di firme raccolte, pur non rientrando per poco nei limiti di legge, data l'esiguità della platea di lavoratori interessata, fatto che ci avrebbe permesso di presentare autonomamente la Proposta di legge al Presidente di uno dei due rami del Parlamento, ha sollecitato l'attenzione di un buon numero di Parlamentari, disposti a presentare il Testo Integrale della nostra Iniziativa legislativa.

“ Tutti i rappresentanti delle istituzioni, ormai ritualmente annunciano di voler modificare il sistema previdenziale in vigore, ma il risultato reale è che non cambia niente, mentre sarebbe ormai indifferibile mettere mani al sistema pensionistico ”

Il progetto d'iniziativa popolare programmato dalla FAST CONFASAL è stato destinato, com'è noto, al Personale Mobile dei Treni e al Personale Viaggiante del Settore Autofiltranviario; si tratta di un disegno dimensionato realisticamente, in prima battuta, solo su queste categorie di lavoratori che con la legge Fornero hanno visto spostare in avanti la loro età di accesso a pensione anche di otto anni, nonostante la gravosità e l'atipicità delle loro lavorazioni, fermo restando che l'obiettivo più ambizioso della FAST CONFASAL è quello di aprire concretamente il dibattito nel Parlamento Italiano sulla necessità improrogabile di ristabilire regole previdenziali più consone per tutti i lavoratori, almeno per come era regolamentato prima dell'infausta ascesa del Governo Monti/Fornero.

Molti parlamentari, trasversali a tutti i gruppi, hanno manifestato interesse a condividere e sostenere nelle aule delle Camere la nostra iniziativa legislativa per modificare le regole previdenziali, per il personale mobile dei treni e del personale viaggiante autofiltranviario. La pressione deve restare alta.

di Agostino Apadula*

L'iniziativa legislativa che la FAST CONFASAL sta portando avanti costituisce una certezza rispetto agli atteggiamenti a dir poco inconsistenti assunti nella politica italiana, nel Governo e negli stessi sindacati confederali sulla tematica pensionistica.

Tutti i rappresentanti delle Istituzioni, infatti, ormai ritualmente annunciano di voler modificare il sistema previdenziale in vigore: quota 100, mini pensione, assegno previdenziale penalizzato e chi ne ha più ne metta. Il risultato reale, invece, è che non cambia niente, mentre sarebbe ormai indifferibile mettere mano al sistema pensionistico, considerato che sia i lavoratori meno giovani che quelli di fresca assunzione si ritrovano oggi con una prospettiva pensionistica a un'età che si sposta sempre in avanti, per la norma sulle aspettative di vita che è senza limiti; un limite di accesso al diritto a pensione che diventerà circa 70 anni già a partire dall'anno 2020.

Una gradazione assurda e iniqua che trova riscontro nei dati macroeconomici di valutazione della spesa previdenziale prospettica, elaborati dalle Commissioni Parlamentari e dal Ministero del Lavoro, che hanno ispirato il Governo Monti/Fornero che con la sciagurata Riforma di Natale, invece di intervenire profondamente sugli abissali sprechi e sugli indecenti privilegi previdenziali e retributivi che allignano nelle innumerevoli caste presenti nella Società Italiana, non hanno trovato di meglio che intervenire dove era più facile colpire: certezze di retribuzioni, valore e diritto dei trattamenti pensionistici per i lavoratori dipendenti; una condizione che ha reso il sistema pensionistico italiano il più punitivo dei paesi industrializzati.

La presa di coscienza di questi Politici che hanno preso

contatto con la nostra Organizzazione Sindacale apre adesso una nuova via, atteso che il sostegno garantitoci da una pluralità di Onorevoli, come già detto trasversali a molti Gruppi parlamentari, comporterebbe una calendarizzazione certa nelle aule parlamentari per la sua discussione.

Ovviamente, è chiaro che in questa fase saremo anche impegnati a sollecitare tutti gli Onorevoli che continuamente prendono impegni, compreso il Ministro del lavoro Poletti, con dichiarazioni pubbliche sulla necessità, ormai indifferibile, di correggere la legge Fornero.

Verificheremo quindi la loro reale volontà e i loro comportamenti, perché dovranno uscire per forza di cose allo scoperto e assumere una posizione consequenziale, in quanto saranno chiamati a votare in aula parlamentare sulla nostra "Proposta di Legge" che rispetta oggettivi parametri perché venga celermente approvata, anche in un contesto di modifica profonda dei limiti pensionistici di tutte le categorie di lavoratori: ragioni legate a lavorazioni pesanti e usuranti e a turni di lavoro rotativi, uniti al fatto che sarebbero cambiamenti non onerosi.

Questi quindi gli obiettivi previdenziali della nostra azione legislativa e politica:

- la riduzione dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia del Personale Mobile, degli Addetti alla composizione/formazione dei treni e del Personale Viaggiante del settore Autofilferrotranviario;

- l'apertura del dibattito Parlamentare per la messa in discussione dell'intero impianto della famigerata Legge Fornero/Monti.

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 autofilferrotranviari. 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 autofilferrotranviari."

"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."

***Segretario Nazionale Organizzativo
FAST/Confasal**

sori, generalmente dati in appalto dalle società di trasporto a società e/o cooperative specializzate che a loro volta, fin troppo spesso, parzializzano l'appalto dandone in subappalto le parti meno remunerative ad altre società e/o cooperative, tutta la faccenda si complica.

Siamo comunque convinti che garantire la mobilità non basta e che è ovviamente indispensabile assicurarla corredata da condizioni igienico sanitarie idonee e logisticamente sufficienti.

A dire il vero, esiste una Regolamentazione provvisoria delle prestazioni indispensabili nel settore degli appalti e delle attività di supporto ferroviario ma è di undici anni fa, quando il mondo ferroviario era totalmente diverso. Un mondo dove le Ferrovie dello Stato erano quasi monopoliste del trasporto su ferro, l'Alta Velocità iniziava a muovere i primi passi e, cosa più importante, i due servizi in questione non erano effettuati da nessuno e, pertanto, non comparivano nella normativa in questione.

Un'astrazione sulla base della logica, prima ancora che del buon senso, appare dirimente della tematica in oggetto e cioè che sia la ristorazione, sia il mantenimento della pulizia e decoro a bordo treno, sulle "Freccie" di Trenitalia, non sono prestazioni indispensabili per l'effettuazione del treno.

Un concetto dimostrato dal fatto che, qualora per un qualunque motivo il personale preposto allo svolgimento di questi servizi non si presentasse al lavoro, il treno partirebbe ugualmente, senza nessun ritardo e, addirittura, senza alcuna forma di rimborso sul titolo di viaggio pagato dai passeggeri.

Non solo, bisogna anche ricordare che

“ Non ci risulta, che la ditta appaltatrice del servizio di catering a bordo treno sulle Freccie di Trenitalia preveda, nel proprio capitolato di gara, la distribuzione gratuita d'acqua potabile ai viaggiatori. Contempla, invece, un servizio d'accoglienza con distribuzione di bevande e snack gratuiti ai viaggiatori di prima classe che si estende a quelli di seconda superiore a 60 minuti. Tutto il resto è a pagamento ”

tali servizi, al di fuori del contesto delle "Freccie" di Trenitalia, raramente sono previsti, anche in forma

surrogata, e che quindi la stragrande maggioranza dei convogli ferroviari circolanti giornalmente sulla nostra rete ne è assolutamente sprovvista.

È proprio in quest'ambito che la commissione di garanzia, invece di svolgere il suo compito finalizzandolo a una coerente chiarezza di principi e applicabilità degli stessi, si avvia in elucubrazioni ancorate a chissà quali richiami o valori.

Arzigogoli che la portano, seguendo vie assolutamente oscure e incomprensibili, a imporre tali lavorazioni nel computo dei servizi indispensabili da garantire per legge (solo in caso di sciopero a questo punto, giacché tutti gli altri giorni dell'anno non lo sono).

Poi, accantonato il buon senso e non avendo idea di come poter dare una figura di coerenza a scelte fondate sul nulla, alla Commissione non resta altra possibilità che quella di chiamarsi fuori nella definizione di qualsivoglia servizio minimo. Di fatto, i giuristi della commissione l'hanno demandata, con una pedissequa applicazione della legge stessa, alla contrattazione delle parti o, in caso di disaccordo, alla controparte datoriale; il fatto che poi diventa impossibile per chiunque trovare soluzione, per la commissione pare essere un elemento trascurabile.

Una scelta, nel complesso, per lei



“ Se in un mondo del lavoro che perde ogni giorno una tutela, dove il futuro dei giovani è ammantato dalla foschia dell'incertezza, chi è chiamato a fare da arbitro e da garante delle norme scende in campo con la maglietta di una delle due squadre, non quella dei lavoratori ma quell'altra, sfoggiandola pure con spocchia e derisione, l'economia e con essa il Paese può solo correre giù per un baratro senza risalita ”

certamente astrusa, proficua per le imprese ma devastante per i lavoratori, come vedremo meglio esaminando distintamente i due casi.

Parlando del mantenimento della pulizia e del decoro a bordo treno, iniziamo a dire che ci troviamo di fronte a un lavoratore che da solo deve provvedere a tale compito, muovendosi per tutta la lunghezza del convoglio durante la sua corsa.

Bisogna però tener presente che la pulizia e il decoro del treno sono assicurati, così come avviene per tutti gli altri convogli diversi dalle “Frece” di Trenitalia, anche in questo caso dalle operazioni di pulitura e riordino previste prima della partenza o dopo l'arrivo del treno, svolte dal personale all'uopo presente in stazione e/o in deposito.

Lavoratori per i quali, in caso di

sciopero, la suddetta regolamentazione provvisoria delle prestazioni indispensabili nel settore degli appalti e delle attività di supporto ferroviario norma le basi per la definizione del servizio minimo atto a garantire l'effettuazione del treno in condizioni igienico sanitarie adeguate, che quindi parte pulito anche in occasione di proteste sindacali.

Il servizio in questione è, quindi, un qualcosa in più, che serve a caratterizzare un confort di viaggio elevato e collabora a giustificare il costo del biglietto maggiore. Una prestazione d'opera, insomma, che se non è resa, per il viaggiatore fa solo scendere il livello di qualità del servizio pagato e alla società di trasporto fa incassare una penale da parte dell'impresa appaltatrice.

In conformità a queste considerazioni diviene impossibile definire i servizi minimi da garantire in caso di sciopero. In primo luogo perché, non essendo essenziale, non avrebbe nessun senso assicurarli solo su taluni treni senza alcuna *ratio* di discriminazione che stabilisca a quale lavoratore e perché viene negato il diritto allo sciopero mentre ad altri è concesso; in secondo luogo è impensabile che egli possa svolgere il proprio compito per una parte del percorso o su una parte del convoglio, facendo sciopero ma rimanendo in giro per l'azienda come se lavorasse.

Insomma, se l'addetto alla pulizia e decoro a bordo treno è presente o no in servizio, per la società di trasporto non fa alcuna differenza ai fini dell'effettuazione o meno del convoglio, per la società appaltatrice è solo una questione di rispetto del contratto d'appalto e delle more consequenziali mentre, per la Commissione di Garanzia, è essenziale fino al punto da negare a tali lavoratori la possibilità di scioperare.

Ricordo che parliamo di lavoratori le cui rivendicazioni attengono, tra l'altro, a un contratto che è sistematicamente applicato in maniera saltuaria, a ore di lavoro non pagate,



a straordinari non contabilizzati e a retribuzioni accessorie incomplete.

Spostando l'attenzione al personale, diretto e indiretto, addetto al servizio di catering a bordo treno delle “Frece” di Trenitalia dobbiamo dire che, a esser sinceri, una differenza c'è.

Infatti, se nel primo caso la Commissione di Garanzia, per negare il diritto di sciopero ai lavoratori addetti al mantenimento della pulizia e decoro a bordo treno ha cercato di scalare montagne di specchi senza avere la benché minima presa, in quest'altro caso un debole appiglio è riuscita a trovarlo ma la cima le è risultata ugualmente irraggiungibile.

A tal fine è d'uopo ricordare che la Regolamentazione provvisoria delle prestazioni indispensabili nel settore degli appalti e delle attività di supporto ferroviario, all'Art. 9 (Accompagnamento notte e ristorazione ferroviaria) sancisce sì, come prestazione indispensabile, la garanzia della distribuzione di acqua sui treni, specificando, però, che essa va



assicurata solo su quelli definiti a lunga percorrenza.

Un particolare essenziale che, però, la Commissione tralascia in ogni sua nota: certamente sconcertante. Così come confonde la maniera in cui la stessa Commissione non crei la dovuta distinzione tra il concetto di Distribuzione e quello di Vendita. Non ci risulta, infatti, che la ditta appaltatrice del servizio di catering a bordo treno sulle "Frece" di Trenitalia preveda, nel proprio capitolato di gara, la distribuzione gratuita d'acqua potabile ai viaggiatori.

Contempla, invece, un servizio d'accoglienza con distribuzione di bevande e snack gratuiti ai viaggiatori di 1A classe che si estende a quelli di 2A in caso di ritardo superiore a 60'. Tutto il resto è a pagamento.

Pertanto, non è chiaro chi – e soprattutto quando – questa figura ignota sia tenuta a garantire la distribuzione d'acqua potabile sul treno.

Mentre è chiaro, ma stranamente sottaciuto dalla Commissione, quali

sono i treni su cui tale servizio debba essere garantito: i treni a lunga percorrenza.

Alla data della stesura della Regolamentazione provvisoria delle prestazioni indispensabili nel settore degli appalti e delle attività di supporto ferroviario, i treni a lunga percorrenza erano ben individuati nell'orario delle Ferrovie dello Stato.

Essi non erano gli allora nascenti Eurostar, antesignani delle attuali "Frece", ma treni caratterizzati da tragitti, in ordine di tempo e di distanza, veramente rilevanti, che attraversavano la penisola da un capo all'altro spesso traghettati anche da e verso le isole.

Treni il cui viaggio completo arrivava a superare le ventiquattro ore che però, oggi, nell'orario delle imprese di trasporto in Italia non ci sono quasi più e, come se non bastasse, quei pochi che ancora perdurano sono anch'essi tra quelli su cui, sciopero o meno, nessuno si preoccupa di assicurare la distribuzione d'acqua, con buona pace di tutti, Commissione compresa la quale, se non c'è sciopero, perde ogni competenza.

Absolutamente ignava verso tutto ciò, ancora una volta la Commissione non solo ha indebitamente inserito il servizio tra quelli essenziali, ma si guarda bene dal fornire anche il più piccolo contributo all'individuazione dei servizi minimi da garantire in caso di sciopero. Forse perché, in buona sostanza, è impossibile farlo cercando la necessaria coerenza a una qualsiasi linea di principio?

Ecco che, anche in questo caso, seppure per la società di trasporto, ai fini dell'effettuazione o meno del convoglio, l'esecuzione del servizio di catering a bordo treno non faccia alcuna differenza e che, per la società appaltatrice, tutto ciò sia solo una questione di rispetto del contratto d'appalto e delle more conseguenziali, per la Commissione di Garanzia, invece, il garantire solo sulle "Frece" di Trenitalia la distribuzione dell'acqua potabile diventa

un servizio essenziale per il cittadino.

Non solo, si arroga anche il diritto di assegnare di sua iniziativa ai lavoratori del perimetro d'appalto concernente il catering a bordo treno il compito, non previsto da capitolato d'appalto, di provvedere a tale onere e, su queste basi nega loro, di fatto, la possibilità di sciopero.

Non contenta di ciò, coinvolge nella suddetta considerazione anche il personale dipendente dalle ditte subappaltatrici che si occupano della logistica del servizio di catering a bordo delle "Frece" di Trenitalia. Ragion per cui, anche a questi lavoratori che lottano contro trentacinque licenziamenti senza giustificato motivo, messi in atto da un'impresa che vede la propria commessa in aumento, fa regolarmente uso di prestazioni rese in regime di lavoro straordinario, ricorre abitualmente a svariati rapporti di lavoro interinali e ricorre frequentemente a manodopera esterna al perimetro d'appalto nega, di fatto, il diritto di sciopero.

Se in un mondo del lavoro che perde ogni giorno una tutela, dove il futuro dei giovani è ammantato dalla foschia dell'incertezza, chi è chiamato a fare da arbitro e da garante delle norme scende in campo con la maglietta di una delle due squadre, non quella dei lavoratori ma quell'altra, sfoggiandola pure con spocchia e derisione, l'economia e con essa il Paese può solo correre giù per un baratro senza risalita.

Noi non vogliamo crederlo e quindi, dopo aver rimbalzato più e più volte sul muro di gomma eretto dalla Commissione a difesa delle proprie scelte, con la lettera riportata in queste pagine abbiamo interessato dell'argomento i Presidenti di Camera e Senato, il Presidente del Consiglio e il Ministro dei Trasporti dai quali, in maniera diretta o indiretta la Commissione dipende.

*** Vice Segretario Nazionale
FAST FerroVie/Confasal**

Un referendum senza voto dietro il nuovo contratto Enav

L'Ente di controllo del traffico aereo ha deciso di applicare l'intesa con i sindacati confederali sulla base di una consultazione popolare dove sono stati chiamati ad esprimersi 17mila lavoratori su 35mila. Di cui nessuno tra le imprese che fanno riferimento ad Assocontrol.

di Stefano Francucci

Nel mese di dicembre si è tenuto il referendum tra i lavoratori per ratificare il contratto di settore del trasporto aereo. La parte generale fu firmata il 2 agosto del 2013 e nel corso del 2014 sono state siglate le intese tra le singole associazioni datoriali e le rappresentanze di CGIL, CISL, UIL e UGL. Tale meccanismo di partecipazione ad "inviti" è stato fortemente contestato da tutte le altre rappresentanze, sia autonome sia raccordate in organizzazioni più ampie come la nostra, che non possono accettare un'esclusione aprioristica dalle trattative, basata su una fittizia rappresentatività del 5% che

in realtà non è mai stata verificata.

Il referendum è stato autogestito dalle Organizzazioni firmatarie senza coinvolgimento delle altre lasciando un alone di incertezza tra i lavoratori. Le espressioni democratiche quali un referendum devono vedere la partecipazione organizzativa e certificativa di tutti gli attori coinvolti e non solo le parti interessate a concludere, con tale processo, il diritto a rappresentare tutti i lavoratori anche se ad essi non iscritti.

Il referendum ha visto partecipazione di 17000 lavoratori sui circa 35000 aventi diritto con 13000 Sì e 4000 No. Solo in una delle parti specifiche è stata fornito come responso quello di una sostanziale parità (dichiarando una vittoria del Sì per appena 30 voti) ed è quello relativo ai servizi ATM ovvero sia il Controllo del Traffico Aereo attraverso l'associazione delle imprese facenti riferimento ad Assocontrol e cioè Enav e le sue controllate TechnoSky e Sicta. Ad onor del vero in queste ultime due aziende non si è votato e la tornata referendaria è stata rimandata al prossimo anno ma, nonostante questo e nonostante lo scarto dichiarato a favore del SI sia di 30 voti, l'Enav ha iniziato ad applicare tale contrat-

to con efficacia *erga omnes*.

E' questa la dimostrazione principale che nel mondo del lavoro, anche in presenza di regole certe, la smisurata forza di parte datoriale sconvolge anche i comportamenti

“ La consultazione è stato autogestita dalle organizzazioni firmatarie senza il coinvolgimento delle altre ”

normalmente aspettati e crea un clima di sfiducia dei lavoratori che esplose sempre più spesso in tensioni sociali.

Non occorre una rivisitazione delle norme del rapporto di lavoro come fatto con il Job Act, serve soprattutto una certezza delle regole di rappresentanza e rappresentatività senza la quale l'autotutela diventa lo strumento principale; conseguentemente nessun modello avrà mai l'efficacia aspettata se poi non c'è il reciproco rispetto tra le parti coinvolte e si affermi la volontà di intraprendere strade che non siano un "cantiere sempre aperto". E' fondamentale che dal momento di chiusura di un accordo si metta un punto, senza continue interpretazioni forzate che nascendo da una insoddisfazione iniziale, vadano a demolire gli accordi appena firmati. Questo può avvenire solo con la legittimazione del lavoro delle parti sedute al tavolo; fittizie regole di rappresentatività non aiutano, anzi.





In attesa che l'Ansf intensifichi le ispezioni e le verifiche per garantire il rispetto delle norme sulla sicurezza da parte di tutte le imprese ferroviarie che circolano sulla rete italiana, il ministero dei Trasporti ha finalmente chiarito quali saranno i requisiti richiesti per il rilascio delle autorizzazioni e per la conversione di quelle già esistenti.

di Vincenzo Multari*

Arrivano le nuove licenze Ue per la condotta di treni e locomotori Ecco cosa accadrà alle vecchie abilitazioni

Prima di cimentarci nel nuovo scenario riguardante la certificazione dei macchinisti addetti alla guida di locomotori e treni sul sistema ferroviario della Comunità, facciamo un piccolo inciso sullo stato del Riordino Normativo e il punto sullo stato della sicurezza con gli operatori Ferroviari, affrontato in sede Ansf nell'ultimo incontro di fine anno su nostra specifica richiesta nell'ambito del protocollo relazionale.

Per memoria vogliamo ricordare che, sulla base del quadro normativo di riferimento internazionale e nazionale, e in particolar modo alla legislazione recante l'at-

tuazione delle direttive in materia ferroviaria, alla sicurezza e allo sviluppo delle ferrovie comunitarie, all'interoperabilità del sistema ferroviario comunitario e certificazione dei Macchinisti addetti alla guida di locomotori e treni sul sistema ferroviario, l'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie, a firma del Direttore, in data 9 agosto 2012 ha pubblicato l'emanazione delle "Attribuzioni in materia di sicurezza della circolazione ferroviaria", del "Regolamento per la circolazione ferroviaria" e delle "Norme per la qualificazione del personale impiegato in attività di sicurezza della circolazione ferroviaria", in sintesi Decreto n 4/2012 "Riordino

Attualità Sindacale

Normativo”, con entrata in vigore il primo gennaio 2013.

L'intento di attuare il riordino del quadro normativo nazionale, a seguito delle modifiche intervenute nel quadro normativo europeo e nazionale e dell'acquisizione da parte dell'ANSF delle competenze in materia d'infrastruttura ferroviaria era quello di riqualificare il quadro

“ Come Fast abbiamo convenuto sull'esigenza di una più assidua attività di vigilanza, vista la particolare situazione di disomogeneità nell'applicazione del Decreto 4/2012 Ansf, con riflessi negativi anche sul personale ”

in materia di sicurezza della circolazione ferroviaria già oggetto del precedente Decreto 1/2009 dell'Ansf, fissare in un unico testo i principi generali e i criteri importantissimi che regolano la circolazione ferroviaria e aggiornare le norme per la qualificazione del personale impiegato in attività di sicurezza della circolazione ferroviaria, per renderli coerenti al

mutato assetto del sistema ferroviario e alle recenti modifiche apportate al quadro normativo europeo.

La garanzia che eventuali future modifiche al sistema di riferimento assunto dagli operatori potranno avvenire solo a seguito dell'espletamento delle procedure previste dal regolamento comunitario n. 352/2009 e dovranno essere coerenti con i principi contenuti nel decreto n.4/2012.

L'emanazione del Decreto 4 ha sicuramente delineato un cambio epocale del palcoscenico normativo, raffigurando uno scenario diverso; il cambiamento sembra essere stato recepito, soprattutto dagli operatori ferroviari, in maniera contorta poiché si denota una continua ricerca di profitto e, dove non si può fare diversamente, determina un semplice adeguamento burocratico.

Le nostre perplessità trovano ragione nel presente allarme perché, quali rappresentanti dei lavoratori del settore, riteniamo che il sistema e la filosofia che si stanno perseguendo nel riordino regolamentare semplifichi eccessivamente un sistema che semplice non è, nonostante gli importanti processi tecnologici che vengono attivati.

Portiamo ad esempio il sistema abilitativo del capotreno, che qualche operatore ferroviario ha ben pensato di ridimensionare per quel che riguarda le attività tipiche di sicurezza, riducendone – e non di poco – il bagaglio

professionale.

Su questo ci preme affermare che il sistema abilitativo è chiaramente definito dall'allegato C, del Decreto 4/2012 dell'Ansf e non è stata apportata nessuna modifica.

Per quanto riguarda l'adeguamento e la conformità del Sistema di Gestione della Sicurezza di ogni operatore ferroviario e degli aspetti inerenti alla sicurezza, Ansf ha chiesto al Gestore dell'Infrastruttura e alle Imprese Ferroviarie di adeguare i propri SGS alla normativa per quanto attiene alla garanzia del coinvolgimento del personale e dei suoi rappresentanti nella definizione delle procedure che lo riguardano. Inoltre è stato convocato a fine anno un incontro con tutti gli operatori ferroviari per fare il punto sulle procedure di sicurezza e per il monitoraggio dell'adeguamento ai principi del Decreto 4 Ansf, per quanto riguarda il riordino normativo.

In buona sostanza, sembra che non vi sia piena contezza dei meccanismi che regolano la materia, viste le non conformità riscontrate nell'ambito della supervisione svolta da ANSF, tanto da convocare degli incontri bilaterali con il gestore dell'Infrastruttura e le Imprese Ferroviarie per monitorare la specifica situazione sulle suddette tematiche.

Per quanto attiene alla sicurezza della circolazione e manutenzione dell'infrastruttura, l'ANSF ha scritto a RFI, chiedendo delle azioni correttive tese sostanzialmente a eliminare definitivamente il regime di protezione su avviamento.

Come Fast abbiamo convenuto sull'esigenza di una più ampia e assidua attività di vigilanza, vista la particolare situazione di disomogeneità a livello di applicazione del Decreto 4/2012 Ansf, con diversi riflessi negativi anche sul personale.

Un ruolo importante lo gioca anche il fatto che l'ANSF dovrebbe intensificare la propria attività, accrescendo la prontezza ispettiva e di verifica, evitando di focalizzare l'at-





tenzione esclusivamente sulla costruzione delle regole.

CONDOTTA DEI TRENI

Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 30 dicembre 2010, n. 247 di attuazione della Direttiva 2007/59/CE relativa alla certificazione dei Macchinisti addetti alla guida di locomotori e treni sul sistema ferroviario della Comunità, è modificato il sistema abilitativo del settore e definito il format della licenza e dei certificati complementari che autorizzano lo svolgimento delle mansioni di condotta.

I riferimenti legislativi e normativi che disciplinano la materia sono:

- Decreto Legislativo 30 dicembre, n. 247;
- Decreto Ansf n.4/2012 del 9 agosto 2012;
- Decreto Ansf n.8/2011 del 5 settembre 2011;
- Disposizione RFI n. 55 del 29 novembre 2006 e s.m.i.;
- Linee guida Ansf n.7/2010 del 27 ottobre 2010.

Le linee guida Ansf n. 7/2010 illustrano le modalità per l'erogazione della formazione, il mantenimento

delle abilitazioni e la certificazione e tracciabilità dei processi di formazione del personale impiegato in mansioni connesse con la sicurezza della circolazione ferroviaria.

L'ANSF, con il Decreto 8/2011 (Licenze dei Macchinisti addetti alla guida di locomotori e treni sul sistema ferroviario dell'Unione Europea), ha definito le procedure per l'esecuzione degli esami e il rilascio delle licenze dei Macchinisti e la gestione del transitorio secondo le modalità previste dall'Art. 27 (Attuazione progressiva e periodo di transizione) del decreto legislativo 247.

Con lo stesso decreto l'Ansf ha istituito il Registro Nazionale Licenze previsto all'art. 19 del Dlgs 247.

L'Art. 2 del Decreto 8/2011 menziona quali sono i requisiti per il rilascio della licenza e conversioni, che elenchiamo in via esemplificativa:

1. Certificazione del

titolo di studio

2. Certificazione dell'idoneità fisica
3. Certificazione della capacità psico-attitudinale
4. Certificazione dell'età anagrafica
5. Certificazione della formazione e Certificazione del requisito professionale
6. Conversioni

Nelle disposizioni finali del decreto legislativo n. 247, esattamente all'Art. 27, sono menzionate le regole per la gestione del periodo transitorio e l'attuazione progressiva di quanto disposto nel decreto stesso, relativamente alle licenze e ai certificati dei macchinisti addetti alla condotta nel sistema ferroviario nazionale, che a sua volta è stato recepito dall'Ansf con l'uscita del Decreto 8/2011 al paragrafo "Conversioni".

Proprio in merito alle conversioni e all'attuazione progressiva e gestione del periodo transitorio, sono sorti dei dubbi interpretativi che hanno provocato confusione tanto che l'Ansf, viste le continue richieste di chiarimenti, ha posto dei quesiti alle istituzioni competenti.

"Le Disposizioni finali del Decreto 247 prevedono che entro il 14 gennaio del 2017 tutte le licenze e i certificati dei macchinisti debbano essere conformi ai requisiti del decreto stesso. Le abilitazioni di condotta concesse antecedentemente al 14 gennaio 2012 sono salvaguardate ai fini della loro conversione.

I macchinisti che, alla data del 14 gennaio 2012, sono in possesso di un'abilitazione alla conduzione possono continuare a esercitare le loro attività professionali, in base alle loro abilitazioni e senza che sia applicato il disposto del citato decreto 247, fino al 14 gennaio 2017."

Che cosa succederà dopo il 14 gennaio 2017?

Il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, in risposta al quesito applicativo posto dall'Ansf, al fine del rilascio della licenza ha espresso che i requisiti base, a esclusione del titolo di studio, debbano essere dimostrati dal richiedente al momento della richiesta di conversione delle abilitazioni.

Per quanto riguarda il titolo di studio (aver conseguito un diploma di scuola secondaria di secondo grado oppure un diploma d'istruzione e formazione professionale di cui al Cap. 3 del D.lgs 17 Ottobre 2005, n.226), al fine del rilascio della licenza, ai macchinisti che alla data del 14 gennaio 2012 erano in possesso di un'abilitazione alla condotta dei tipi B, C, D, E ed F o al personale in formazione il cui corso sia iniziato prima di tale data, il requisito si intende soddisfatto con il possesso di un'abilitazione alla condotta dei suddetti tipi o con l'avvenuta comunicazione all'Ansf dell'inizio del corso in data antecedente al 14 gennaio 2012.

*** Vice Segretario Nazionale
FAST FerroVie/Confasal**



Il nuovo AD di NTV si presenta assicurando un rilancio poco credibile

In NTV si passa da un panorama di complessa e assoluta difficoltà, preludio dell'inevitabile dismissione, a un piano quinquennale di pareggio di bilancio in uno scenario di rilancio nel quale l'azienda si prefigge la stabilizzazione e l'incremento dell'odierna proposta commerciale. Purtroppo le notevoli problematiche gestionali che ammorzano il clima organizzativo, producendo un crescente malessere tra il personale, continuano a essere trascurate dall'impresa che prova a emarginarle da un confronto nel quale le OO.SS. intendono farne elemento dirimente.

di Vincenzo Notarnicola*

NTV ha un nuovo Amministratore Delegato, il dott. Flavio Cattaneo, che, il giorno 3 marzo u.s., si è presentato alle OO.SS., illustrando, per sommi capi, le linee guida del nuovo Business Plan aziendale.

Una forte ventata d'aria nuova, portata da una figura alla quale, le passate esperienze, conferiscono, oltre che affidabilità, certezza decisionale e concretezza.

Il mondo ferroviario, però, è per lui un terreno impervio e sconosciuto, pertanto, vederlo affiancato nella presentazione, da chi è ben noto come abbia gestito le risorse umane nelle imprese di trasporto di cui è ed è stato

responsabile, non ha certo tranquillizzato nessuno.

Aria nuova, si diceva, perché da un panorama ammantato dalle ombre di una crisi che, anche attraverso un sostanziale ridimensionamento, stava portando l'impresa verso una lenta ma inevitabile quanto meschina uscita di scena, si è passati, attraverso le dichiarazioni del nuovo AD, a fulgenti scenari di rilancio e sviluppo aziendali che, partendo dalla ricapitalizzazione sociale e da una rinegoziazione del debito con le banche, volge lo sguardo verso l'espansione dell'attuale offerta commerciale e l'ampliamento della flotta.

Un piano industriale che prevede, nonostante gli investimenti suddetti, addirittura il pareggio di bilancio nel breve volgere di cinque anni, mettendoci davanti a scommessa alla quale nessuna forza sociale potrebbe mai sottrarsi.

Certo che qualche dettaglio in più sul come si pensi di raggiungere obiettivi tanto ardui, avrebbe di certo aiutato a rasserenare l'ambiente. Anche perché quando l'AD parla d'acquisizione di traffico sulla Milano - Venezia e di AV alle porte, ci si chiede come mai nessuno con esperienza nel trasporto ferroviario non l'abbia ancora informato come, su tale linea, il traffico sia congestionato almeno quanto quello autostradale e la realizzazione di una linea AV che consenta una percorrenza di un'ora e trenta sulla tratta sia distante almeno qualche "mazzo" di lustri.

Così come siamo ansiosi di riuscire a capire come, il programma di efficientamento (riduzione) dei tempi di manutenzione della flotta annunciato, si riesca ad attuare malgrado, i tempi attuali, facciano circolare materiali con efficienza ridotta e interventi tecnici di ripristino rimandati o eseguiti solo sulla carta.

D'altro canto, la possibilità d'acquisizione delle nuove tracce e, con esse, il progetto di sviluppo dell'attuale offerta commerciale, necessita, ovviamente, di un maggior numero di mezzi disponibili e, almeno nell'immediato, questi paiono preventivabili solo attraverso il successo del suddetto nuovo programma manutentivo.

Anch'esso, però, è un aspetto tecnico che riguarda un universo nel quale l'AD sta muovendo i primi passi ma, sul quale, chi nell'impresa ha vecchia esperienza di trasporto ferroviario, forse avrebbe dovuto supportarlo con maggiore attenzione.

Nel luminoso quadro del nuovo Business Plan di NTV, dove spicca l'assenza di una riflessione su un rapporto tra lavoratori diretti e indiretti assolutamente risibile per un'impresa di trasporto, c'è, comunque, una zona d'ombra sulla quale, l'AD, malgrado sia stato più volte sollecitato, s'è ben guardato di far filtrare il benché minimo spiraglio di luce: l'annunciato obiettivo di riduzione del costo del lavoro.

Un aspetto, tutt'altro che secondario sul quale, l'elegante ma deciso glissare del dott. Cattaneo, in primis, ma, soprattutto, la scoraggiante e profonda conoscenza di chi, da parte aziendale, condurrà il processo e l'indispensabile confronto con le forze sociali, fanno gravare forti sentimenti d'inquietudine.

Essendoci, purtroppo, continuità, fin dalla nascita di NTV, nella gestione del personale, prima ancora di avventurarci nell'immaginazione di futuri scenari di risanamento, è opportuno ricordarci lo stato dell'arte, cioè quali sono le condizioni in cui versa quella forza lavoro alla quale l'impresa si appresta a chiedere sacrifici e disponibilità.

Sono dipendenti stupefatti di essere presi in giro, come quando da una parte

“ Sono lavoratori estenuati da una gestione di turni, ferie e riposi che nega, sia a loro, sia ai loro cari, la possibilità di una vita sociale caratterizzata da quel minimo di programmabilità che le assicuri la giusta vivibilità ”

vedono agitare lo spettro del licenziamento per esubero e dall'altra si vedono negare la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nauseati come quando vengono sistematicamente, ottusamente e strumentalmente richiamati al rispetto dei propri doveri contrattuali da un'impresa che, dopo anni, è inadempiente nei riguardi dei propri obblighi in ordine a elementi portanti della stessa struttura contrattuale, quali la valutazione delle performance e i percorsi di crescita professionale.

Sono lavoratori estenuati da una gestione di turni, ferie e riposi che nega, sia a loro, sia ai loro cari, la possibilità di una vita sociale caratterizzata da quel minimo di programmabilità che le assicuri la giusta vivibilità

oppure disorientati da azioni unilaterali attuate dall'azienda che modificano il mansionario delle figure professionali e instaurano una polifunzionalità extra contrattuale, prevaricando, tra l'altro, anche le norme sulla sicurezza del lavoro.

Sconcertati nel vedere i propri rappresentanti d'impianto utilizzati dalla dirigenza come una sorta d'ammortizzatori delle vertenze aperte a carattere nazionale; una sorta di utili strumenti societari finalizzati a impantanare qualsiasi tentativo di confronto risolutivo, senza che sia loro concessa alcuna possibilità di affrontare e risolvere quelle problematiche d'impianto alle quali, le norme contrattuali e, prima di loro, i colleghi tutti, chiedono di trovare soluzione condivisa.

Sono anche e soprattutto dipendenti spaventati da un clima di controllo e intimidazione, che li porta all'esimersi dall'esternare, nei contatti con la dirigenza, qualsiasi critica nei riguardi dell'impresa e che, addi-

rittura, spinge gli stessi a un utilizzo dei sistemi di comunicazione messi a loro disposizione dal NTV, come se si trovassero in una sorta di "Grande Fratello". Per questi lavoratori, in buona sostanza, le sensazioni che provano ogni qual volta vivono in orbita aziendale, sono paragonabili a quelle che provava un tedesco di Berlino EST prima della caduta del muro.

In questo contesto pensare a un possibile accordo sulla riduzione del costo di lavoro sarebbe un insulto al buon senso, un dialogo tra sordi, dove da una parte del tavolo ci sarebbe l'azienda rappresentata da chi ha fortemente voluto lo status quo e i rappresentanti di un personale ormai disilluso a qualsiasi lusinga, apatico di fronte a qualsivoglia minaccia e furibondo verso un'impresa che ritiene molto poco affidabile. Ecco che diviene, prioritariamente indispensabile sgombrare il campo da tutto il pattume accumulatosi fino a oggi, fornire ai lavoratori delle risposte precise a problemi da troppo tempo insoluti e ridare alla dirigenza di NTV quella credibilità che lei stessa ha frantumato con determinazione.

Solo dopo, anche subito dopo, si potrà pensare di coinvolgere i lavoratori in un processo di risanamento che avrà quella plausibilità occorrente per richiedere i necessari sacrifici di sostegno.

*** Vice Segretario Nazionale FAST FerroVie/Confasal**



Le nuove regole sullo sciopero del trasporto merci non possono diventare una gabbia per i lavoratori

Il confronto, chiesto dalla Commissione di Garanzia sulla regolamentazione di alcune tipologie di traffico merci pericolose o legate all'approvvigionamento di prodotti di prima necessità e alle risorse energetiche, si è già scontrato con l'atteggiamento assunto dalle parti datoriali che puntano solo a ridurre gli spazi di democrazia e rappresentanza.

di Aniello Carpenito*



La necessità di dare regolamentazione al trasporto merci su rotaia collegato alla movimentazione di merci che, a vario titolo e pur in forma indiretta, sono destinate a garantire i diritti della persona costituzionalmente rilevanti è stata riproposta alle O.S. e alle parti datoriali dalla Commissione di Garanzia legge 146/90, con Deliberazione n. 13/253 del 9 settembre 2013.

In ragione di questo invito e al fine di evitare

che, in assenza d'accordo tra O.S. e datori di lavoro, per come previsto dalla legge 83/2000, la Commissione di Garanzia emani una deliberazione provvisoria-permanente che sicuramente limiterebbe congruamente il diritto di sciopero in un settore che solo incidentalmente è volto a garantire e soddisfare i diritti alla persona su richiamati, le **O r g a n i z z a z i o n i** Sindacali, molto diligentemente, si sono rese disponibili al contraddittorio proponendo una regolamentazione idonea

per tutte le imprese che svolgono trasporto merci su binario.

Questi i fondamenti della proposta sulla quale si registrano, di massima, le convergenze e le condivisioni di un congruo numero di O.S.

Prestazioni indispensabili da garantire:

- trasporto di carburante per il pubblico approvvigionamento;
- raccolta e distribuzione del latte;
- trasporto di animali vivi;
- trasporto di medicinali classificati "salvavita";

“ Rispetto alle assunzioni di responsabilità manifestate dai sindacati, com'era facile attendersi i rappresentanti delle imprese hanno fatto a gara nel prevedere contenimenti nella durata dello sciopero, franchigie, individuazione oltre misura dei treni da garantire ”

– trasporto di prodotti di prima necessità deperibili.

Treni da garantire in caso di sciopero del trasporto merci:

– solo convogli adibiti esclusivamente al trasporto delle merci determinate da garantire per come sopra elencato;

– divieto per le Società di Trasporto di predisporre treni con composizioni promiscue per eludere la limitazione;

– garanzia dei treni a destino nell'ambito dell'ora cosiddetta di cuscinetto;

– impiego del Personale previsto dai turni, con l'applicazione di criteri di rotazione rapportati alle reali esigenze del numero dei treni da effettuare;

– comando scritto per il personale che, se si dichiara scioperante, non dovrà essere utilizzato oltre il normale nastro lavorativo del treno da garantire;

– una procedura di raffreddamento obbligatoria ed eventualmente una seconda, se concordata;

– preavviso minimo e massimo contenuto tra i 10 e i 30 giorni;

– nessuna previsione di franchigia, diversamente da come previsto per il traffico viaggiatori;

– intervallo di 10 giorni tra uno sciopero e l'altro senza limitazioni sulle sovrapposizioni di bacino. Le proclamazioni sono limitate solo dal tempo di preavviso massimo;

– durata massima dello sciopero di 120 ore consecutive;

– revoca unilaterale possibile fino al giorno prima.

Rispetto a questa assunzione di responsabilità manifestata dalle organizzazioni sindacali, com'era facile attendersi si sono registrate le smoderatezze dei datori di lavoro che hanno fatto a

gara a prevedere contenimenti nella durata dello sciopero, franchigie, individuazione oltre misura dei treni merci da garantire e quant'altro che, è il caso della proposta dell'ASSTRA - Confetra - FerCargo, finirebbero per rendere più limitate le astensioni dal lavoro nel settore del traffico merci rispetto a quanto previsto nella movimentazione delle persone.

Un confronto quindi che segna il passo ed è reso difficile da qualche associazione di datori di lavoro, ASSTRA in *primis*, che finalizza il suo impegno, com'è suo solito, non nella ricerca di soluzioni, bensì nel tentativo spesso maldestro di ricercare la riduzione di spazi democratici per le rappresentanze dei lavoratori.

***Segretario nazionale amministrativo FAST FerroVie/confals**



Da battello di salvataggio a rompighiaccio La rapida metamorfosi del Doppio registro



La possibilità per gli armatori di reclutare personale straniero doveva sostenere il settore in difficoltà. E' diventata invece una semplice via di fuga dal rispetto delle condizioni minime sulle tutele contrattuali, la sicurezza dei lavoratori e le politiche retributive.

di Angelo D'Ambrosio *

Si scrive "Doppio registro di navigazione", si legge – purtroppo – arma a doppio taglio nelle mani, ovviamente, degli armatori. Istituito nel 1998, il Doppio registro, noto anche come Registro Internazionale di Navigazione, doveva essere uno strumento per rendere concorrenziale l'offerta della flotta commerciale italiana in un mercato nel quale altri *competitors* europei riuscivano a fornire servizi a tariffe più economiche.

La salvezza doveva significare la salvaguardia di migliaia di posti di lavoro di marittimi italiani. Il Doppio Registro, infatti, dando la possibilità agli armatori di

ridurre i costi di personale ammettendo a bordo delle navi italiane l'assunzione di una percentuale di lavoratori stranieri, permise risparmi che evitarono l'esodo di intere flotte battenti bandiera italiana.

È bastato poco, però, perché le buone intenzioni dichiarate cedessero il passo all'interesse degli armatori a ridurre all'osso la presenza sulle navi di personale italiano, facendo invece posto a marittimi comunitari e, soprattutto, extracomunitari, per i quali le tabelle d'armamento (concordate con le più rappresentative sigle sindacali), prevedono retribuzioni decisamente inferiori.

È successo così che, a

fronte di un comparto capace di reggere abbastanza bene i colpi inferti dalla crisi economica globale, il problema della disoccupazione dei marittimi italiani ha assunto le dimensioni di un dramma sociale.

Di qui una protesta che si leva a gran voce e che reclama l'immediata abolizione del Doppio Registro: una richiesta alla quale sembrano però sordi in molti che, al benessere di una larga fascia di lavoratori in età attiva, costretti alla disoccupazione, antepongono gli interessi economici di pochi.

***Vice Segretario
FAST/Confsal**

Pillole di jobs act. Istruzioni per l'uso

Il licenziamento

Il contratto a tutele crescenti, dopo il Jobs Act, inciderà significativamente sulla disciplina del licenziamento e, soprattutto, sulle sue conseguenze, quindi sulla tutela spettante al lavoratore nel caso in cui il giudice lo giudichi illegittimo.

Dopo gli artt. 2106, 2110, 2118 e 2119 c.c., lo Statuto, le leggi n. 604/1966 e n. 223/1991 è arrivata questa nuova norma a seguito della delega al Governo contenuta nella legge n. 183/2014 sul contratto a tutele crescenti.

Nel nostro ordinamento esistono, per il contratto a tempo indeterminato, il licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo e, infine, per giustificato motivo oggettivo. Per il contratto a termine si fa riferimento, invece, solo alla giusta causa ai sensi di quanto previsto dall'art. 2119 c.c.

Per le lavoratrici madri o donne puerpere l'art. 54 d.lgs. n. 151/2001 dispone che esse, salvo casi eccezionali, non possono essere licenziate dall'inizio del perio-

do di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

In caso di matrimonio, l'articolo 35 del d.lgs. n. 198/2006 prevede che le clausole che consentano la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle come i licenziamenti attuati in costanza di nozze.

Si presume, infatti, che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio. Il datore di lavoro può, però, provare che il licenziamento stesso non sia stato comminato per l'evento nuziale, ma per una delle seguenti ipotesi: colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro; cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta; ultimazione della prestazione per cui la lavora-

TUTELE CRESCENTI

Art. 2 – Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reintegrazione 2. Risarcimento delle retribuzioni non corrisposte dal giorno del licenziamento nullo (minimo 5 mensilità) 3. In alternativa alla reintegrazione il lavoratore entro 30 giorni dalla pronuncia del giudice può chiedere 15 mensilità di risarcimento
Art. 3 – Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se il fatto sussiste ma non è tale da comportare il licenziamento al lavoratore spettano 2 mensilità per ogni anno di lavoro (minimo 4 e massimo 24 mensilità) 2. Se il fatto non sussiste c'è reintegrazione e risarcimento delle retribuzioni non corrisposte, il lavoratore può in alternativa al reintegrochiedere 15 mensilità di risarcimento.
Art. 7 – Computo dell'anzianità negli appalti.	Ai fini del calcolo delle indennità risarcitorie l'anzianità si calcola tenendo con tutto il periodo nel quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata
Art. 9 – Piccole imprese e organizzazioni di tendenza.	Ove il datore impiegasse meno di 15 lavoratori in caso di licenziamento illegittimo al lavoratore spettano due mensilità per ogni anno lavorato fino ad un massimo di sei mensilità



Inserto



trice è stata assunta e/o per scadenza del termine.

Il licenziamento, invece, è discriminatorio quando viene messo in atto per questioni legate al sesso, all'età del lavoratore, alle sue convinzioni religiose o politiche, alla sua iscrizione o meno ad un determinato sindacato. Quando il giudice accerta che il licenziamento ha natura discriminatoria, ne ordina la reintegrazione nel posto di lavoro e condanna il datore a risarcire il danno con un'indennità di importo minimo pari a 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, a prescindere dalla dimensione aziendale. In alternativa al reintegro il lavoratore può chiedere un risarcimento alternativo di 15 mensilità entro 30 giorni dalla sentenza.

Il licenziamento va sempre comunicato per iscritto e, in caso contrario, laddove non si sia durante il periodo di prova, in tutti i casi, e quindi a prescindere dalla motivazione che il datore ha posto a base del recesso e dal numero di dipendenti occupati, il giudice ordina la reintegrazione nel posto di lavoro e condanna il datore a risarcire il danno con un'indennità di importo minimo pari a 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

In alternativa al reintegro il lavoratore può chiedere un risarcimento alternativo di 15 mensilità entro 30 giorni dalla sentenza.

Se licenziamento viene fatto per iscritto, ma senza specificarne i motivi al lavoratore spetta un risarcimento del danno che, se siamo in presenza dello Statuto va da un minimo di 6 a un massimo di 12 mensilità, mentre se si applica il contratto a tutele crescenti, parte da 2 mensilità per i primi 2 anni, per arrivare sino a 12 mesi dopo 12 anni di anzianità.

Stessa regola vale nel caso di licenziamento disciplinare senza contestazione degli addebiti ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

Per le imprese di piccole dimensioni (fino a 15 dipendenti o 5 in agricoltura), in caso di licenziamento illegittimo, occorso post Jobs Act, il risarcimento va ora da

un minimo di 2 a 6 mensilità.

Per tutti i lavoratori assunti prima del decreto sul contratto a tutele crescenti, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 dello Statuto, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla D.T.L. competente che va trasmessa anche al dipendente.

Rientra in detta procedura il datore di lavoro, imprenditore o meno, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di 15 lavoratori o più di 5 se si tratta di imprenditore agricolo; nell'ambito dello stesso comune occupa più di 15 dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di 5 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti; in ogni caso, occupa più di 60 dipendenti.

Nelle piccole imprese dove l'art. 18 non si applica, per i lavoratori assunti prima del decreto a tutele crescenti, in tutti i casi, salvo che si tratti di recesso orale, nullo o discriminatorio, il licenziamento illegittimo senza giusta causa o giustificato motivo, prevede la riassunzione del prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, un risarcimento del danno tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Le nuove regole del contratto a tutele crescenti si applicano a operai, impiegati o quadri ma non ai dirigenti, assunti con contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo e al resto dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato avvenute dopo l'entrata in vigore del decreto stesso, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18.

Salario minimo

Il Jobs Act stabilisce una norma di forte impatto ed è la previsione di un "compenso orario minimo" legale che dovrebbe applicarsi "(...) ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (...)".

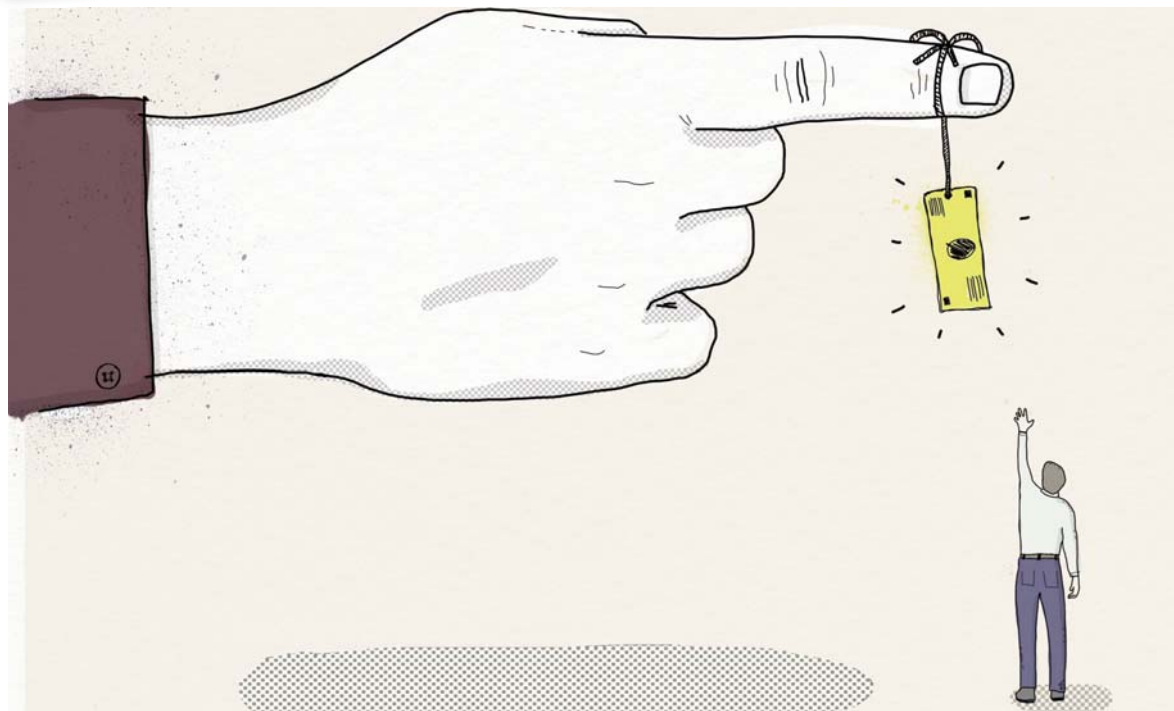
Una norma così posta, in attesa dell'attuazione della delega pare portare il nostro paese nello stesso alveo della maggioranza delle nazioni nell'UE che hanno già regolato per legge il salario minimo.

Tutti noi conosciamo il famoso art. 36 Cost. per il quale il lavoratore deve ricevere una retribuzione proporzionale al lavoro svolto e sufficiente ad assicurare a lui e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La noliuntas di attuare detto articolo, ed il seguente 39 Cost., ha lasciato alla giurisprudenza campo libero di spaziare, più per comodità che per altro, nel c.d. "minimo tabellare" dei CCNL.

Oggi, a causa della globalizzazione tale sistema non è più sopportabile dalla nostra economia basata sulle PMI e su un mercato del lavoro molto rigido e segmentato.

Il Jobs Act sembra continuare sull'idea che il contratto collettivo debba percorrere altre strade quali: produttività e flessibilità del lavoro, welfare contrattuale e aziendale, deroghe per la gestione di start up e crisi, for-



Inserto**FAST**

mazione, pariteticità. Ci si deve chiedere allora se il CCNL sia arrivato al capolinea, se sia solo la cornice di quello territoriale e/o aziendale o possa ricoprire spazi ancora sconosciuti.

Quello che più dovrebbe interessare però, almeno dal punto di vista delle OO.SS., è la tutela e la rappresentanza dei cc.dd. “lavoratori atipici” lasciati un po’ soli, soprattutto i co.co.co. e gli associati in partecipazione, anche se il Governo sembra volerli abolire del tutto o lasciarli come ipotesi veramente residuali.

Il vero errore dalla “legge Biagi” ad oggi è stato quello di aver preteso che il minimo salariale per queste categorie di nuovi lavoratori sia individuato con riferimento ai CCNL dei subordinati. Sarebbe stato più logico, invece, strutturare una contrattazione collettiva che regolasse queste figure cui il Legislatore del 2003 aveva voluto legare al mercato del lavoro globale.

La legge n. 183/2014 delega il Governo all’introduzione nel nostro ordinamento “(...) eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (...)”, previsione questa che sorprende non poco.

Un salario minimo, infatti, deve essere applicabile a

tutti i lavoratori, subordinati e non, e non solamente previsto nei settori non regolati da contratti collettivi perché esso deve fungere da limite inferiore per le Parti Sociali, e non da surrogato del CCNL nei settori “non contrattualizzati”. Un minimo legale che attui una volta per tutte l’art. 36 Cost. darebbe la stura ad una retribuzione di base garantita a tutti i lavoratori senza differenziazione su tutto il territorio nazionale e ciò libererebbe le OO.SS. da quel “neocorporativismo post costituzionale” sancito dalla mancata attuazione dell’art. 39 Cost., commi 2 e seguenti.

La verità è altra ed è più subdola: in attesa della conta delle OO.SS. prevista dagli Accordi Interconfederali 2011-2014 e fino al superamento dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o associazione in partecipazione, questa previsione servirà solo per traghettare l’Italia verso gabbie salariali per tutti sancite dalle deroghe territoriali, aziendali e delle reti di impresa con buona pace del precariato e del CCNL confederale che servirà solo da grande contenitore. Basterebbe leggere più attentamente la legge delega per vedere quale dissenso ci sia tra il Governo Renzi e la triplice.

Altro che differenziazioni e distinzioni sulla quantificazione del compenso orario minimo tra i rapporti di lavoro il cui oggetto e il cui compenso sono determinati in funzione del tempo di messa a disposizione delle energie lavorative e quelli che sono regolati in funzione della realizzazione dell’opera o del servizio pattuito, cui “the minimum wage” o “el salario minimo garantizado” dovrebbe aspirare!

Ammortizzatori sociali

Il Jobs Act ha delegato il governo a riformare la disciplina degli ammortizzatori sociali ed infatti è stato divulgato un d.lgs. che modifica l'ASPI introdotta nel 2012 dalla legge n. 92/2012.

Vengono così istituiti dal 01/05/2015 la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI), l'Assegno di Disoccupazione (ASDI) e l'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto (DIS-COLL).

Restano fuori dalla nuova forma di ammortizzatori gli operai agricoli ed i dipendenti pubblici a tempo indeterminato.

In riferimento alle differenze tra ASPI e NASPI, segnaliamo da subito che il nuovo istituto prevede una durata totalmente parametrata sul periodo lavorato nell'ultimo quadriennio (l'indennità, quindi, spetta al massimo per due anni), mentre l'ASPI prevedeva una durata fissa pari, al 2015, a 10, 12 e 16 mesi a seconda della condizione del lavoratore. Per coloro che al termine della NASPI non hanno trovato alcun impiego, viene istituita una tutela ulteriore consistente in un assegno per la disoccupazione.

La NASPI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti: a) siano in stato di disoccupazione; b) possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione; c) possano far valere 30 giornate di lavoro effettivo o equivalenti, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

L'erogazione della NASPI è condizionata, a pena di decadenza dalla prestazione: a) alla permanenza dello stato di disoccupazione; b) alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di qualificazione professionale.

Il lavoratore decade dalla fruizione della NASPI se perde lo stato di disoccupato; se inizia un'attività lavorativa subordinata o autonoma senza apposita comunicazione (in mancanza delle condizioni di cumulabilità); se raggiunge i requisiti per il pensionamento di vecchiaia; se acquisisce il diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che scelga la NASPI.

Il lavoratore in corso di fruizione della NASPI che instauri un rapporto di lavoro subordinato:

1. il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione, decade dalla prestazione, fatta eccezione nel caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a 6 mesi;

2. se la durata del rapporto non è superiore a 6 mesi, la prestazione è solamente sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro e fino a un massimo di 6 mesi.

Il lavoratore in corso di fruizione di NASPI che intraprenda un'attività lavorativa autonoma, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, invece, deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne. La NASPI è ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.

La NASPI è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni utili, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di € 1195 mensili, l'indennità mensile è pari al 75% della retribuzione.

Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo, l'indennità è pari al 75% del medesimo importo incrementato di una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. L'indennità mensile non può, in ogni caso, superare nel 2015 l'importo massimo mensile di € 1300. L'indennità è ridotta progressivamente nella misura del 3% per al mese dal primo giorno del quarto mese di fruizione. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 01/01/2016, tale riduzione si applica dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

La NASPI è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione.

Dal 01/01/2017 la durata di fruizione della prestazione è in ogni caso limitata a un massimo di 78 settimane.

La NASPI va richiesta all'INPS entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. La NASPI spetta a decorrere dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda e in ogni caso non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore, avente diritto alla corresponsione della NASPI, può richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività di lavoro autonomo o di un'attività in forma di impresa individuale o per associarsi in cooperativa. In tal caso deve presentare all'INPS domanda di anticipazione entro 30 giorni dalla data di inizio dell'attività autonoma o dell'associazione in cooperativa.

Inserto



L'erogazione della NASPI è condizionata, a pena di decadenza dalla prestazione: a) alla permanenza dello stato di disoccupazione; b) alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale.

Il lavoratore decade, invece, dalla fruizione della NASPI nei seguenti casi: i) perdita dello stato di disoccupazione; ii) inizio di un'attività lavorativa subordinata o autonoma senza apposita comunicazione; iii) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento; iv) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non scelga la NASPI.

Nello schema di d.lgs., sempre dal 01/05/2015, viene istituito in via sperimentale, l'Assegno di disoccupazione (ASDI) erogato per una durata massima di sei mesi ed è pari al 75% dell'ultimo trattamento percepito ai fini della NASPI (fino ad un massimo pari all'importo dell'assegno sociale). Il sostegno economico è condizionato all'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti servizi per l'impiego.

In relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 01/01/2015 al 31/12/2015, è riconosciuta ai co.co.co., iscritti in via esclusiva alla Gestione separata ex legge n. 335/1995, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, un'indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL.

L'indennità è riconosciuta ai soggetti che presentino congiuntamente i seguenti requisiti: a) siano, al momento della domanda di prestazione, disoccupati; b) possano far valere almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento; c) possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà del importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

La DIS-COLL è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati, derivante da rapporti di collaborazione, relativo all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi.

La DIS-COLL è pari al 75% dello stesso reddito nei casi in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di € 1195 mensili. Nei casi in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75% del medesimo importo incrementata di una somma pari al 25% del differenziale tra il reddito medio mensile e il predetto

importo.

L'indennità mensile non può, in ogni caso, superare l'importo massimo mensile di € 1300 nel 2015. A partire dal primo giorno del quinto mese di fruizione, l'indennità è ridotta progressivamente nella misura del 3% al mese a partire dal quarto mese di fruizione.

La DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione presenti nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento. La DIS-COLL non può, in ogni caso, superare la durata massima di sei mesi. La DIS-COLL è presentata all'INPS in via telematica, entro il termine di decadenza di 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

L'erogazione della DIS-COLL è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione, nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale.

In caso di nuova occupazione del lavoratore con contratto di lavoro subordinato, la DIS-COLL è sospesa d'ufficio fino ad un massimo di 5 giorni. Al termine di un periodo di sospensione di durata inferiore a 5 giorni l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

Il beneficiario di DIS-COLL che intraprenda un'attività lavorativa autonoma, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne. La DIS-COLL è ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.



**Inserto**

Contratti di solidarietà

È stato pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 276 del 27/11/2014, il Decreto del Ministro del Lavoro datato 10/10/2014 n. 85145, che modifica il D.M. n. 46448/2009 sul contratto di solidarietà per aziende che rientrano nell'ambito della CIGS.

La modifica consente di superare la durata massima del trattamento di CIGS, 36 mesi in un quinquennio, in ogni unità produttiva, sia nei casi in cui il ricorso al CdS sia alternativo alla mobilità sia se i lavoratori non si oppongono alla collocazione in mobilità.

Ai sensi della legge n. 863/1984, le imprese che rientrano nell'ambito di applicazione della CIGS possono fare ricorso al CdS. Detto tipo di contratto è di due tipi: a) estensivo, cioè sottoscritto al fine di incrementare l'occupazione in cambio della riduzione di orario per gli occupati; b) difensivi, cioè sottoscritto per evitare i licenziamenti in cambio della riduzione di orario per gli occupati. Il numero ed il tipo di esuberi devono essere quantificati e motivati nel CdS che non è altro che un contratto collettivo aziendale sottoscritto con le OO.SS. aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Ai sensi dell'art. 6, D.M. 10/72009, n. 46448, il CdS non può durare più di 24 mesi ed, al raggiungimento di essi, uno nuovo può essere stipulato, per le medesime unità aziendali coinvolte dal contratto precedente, solo se sono decorsi 12 mesi.

Le imprese possono però chiedere al Ministero una proroga di ulteriori 24 mesi, elevati a 36 mesi per i ter-

ritori del Mezzogiorno. Terminata detta proroga (al raggiungimento quindi dei 48, ovvero 60 mesi) un nuovo contratto di solidarietà può essere stipulato solo se sono decorsi almeno 12 mesi dal contratto precedente.

In ogni caso per ciascuna unità produttiva i trattamenti di CIGS, intervenuti a qualsiasi titolo, non possono eccedere i 36 mesi nell'arco del quinquennio che viene calcolato in misura fissa a decorrere dall'11/8/1990, per cui l'attuale quinquennio è cominciato l'11/8/2010 e scadrà il 10/8/2015. In detto limite vanno computati tutti gli interventi di integrazione straordinaria, compresi i periodi di trattamento ordinario concessi per contrazioni o sospensioni determinate da situazioni temporanee di mercato. Non si computano, invece, le concessioni dell'ammortizzatore precedenti ad una trasformazione dell'assetto proprietario che abbia determinato rilevanti apporti di capitale ed investimenti produttivi.

Di queste novità bisognerà tener conto soprattutto per il nuovo accento che la legge delega n. 183/2014 vuol dare al CdS, laddove prevede una "(...) revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà, con particolare riferimento all'articolo 2 del decreto legge 30/10/1984 n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19/12/1984, n. 863, nonché alla messa a regime dei contratti di solidarietà di cui all'articolo 5, commi 5 e 8, del decreto legge 20/5/1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;

Sanatoria per CO.CO.PRO. e partite Iva e mansioni

Nel predisporre la futura soppressione di gran parte delle collaborazioni coordinate e continuative, lo schema del d.lgs. sul riordino delle fattispecie lavorative, approvato lo scorso 20 febbraio dal Consiglio dei Ministri nell'ambito del Jobs Act, ha configurato una speciale sanatoria per i rapporti a progetto e le false Partite Iva.

A far data dal 01/01/2016, la disciplina del lavoro subordinato si applicherà anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

In ogni caso, restano salve: 1) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore; 2) le collaborazioni prestate nel-

l'esercizio di professioni intellettuali per le quali sia necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; 3) le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; 4) le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI.

Fino al 1° gennaio 2017, in attesa del riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione, la prevista soppressione dei contratti di collaborazione non trova applicazione nell'ambito del Pubblico impiego.

Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, nel periodo compreso fra l'entrata in vigore del decreto ed il 31/12/2015, i datori di lavoro privati che procedano alla



Inserto



assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di persone titolari di partita IVA, potranno beneficiare dell'estinzione delle violazioni previste dalle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, salve le violazioni già accertate prima dell'assunzione.

La non punibilità, tuttavia sarà subordinata al rispetto delle due condizioni seguenti: 1) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti transattivi dinanzi al Giudice o presso le Commissioni di conciliazione delle DTL; 2) nei 12 mesi successivi alla stabilizzazione, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa, ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Lo stesso schema di d.lgs. sul riordino delle fattispecie contrattuali del 20/2/2015 ha riscritto completamente la disciplina sulle mansioni. Ecco qui il testo e la nuova formulazione dell'art. 2103 del codice civile.

Prestazione del lavoro - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nul-

lità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

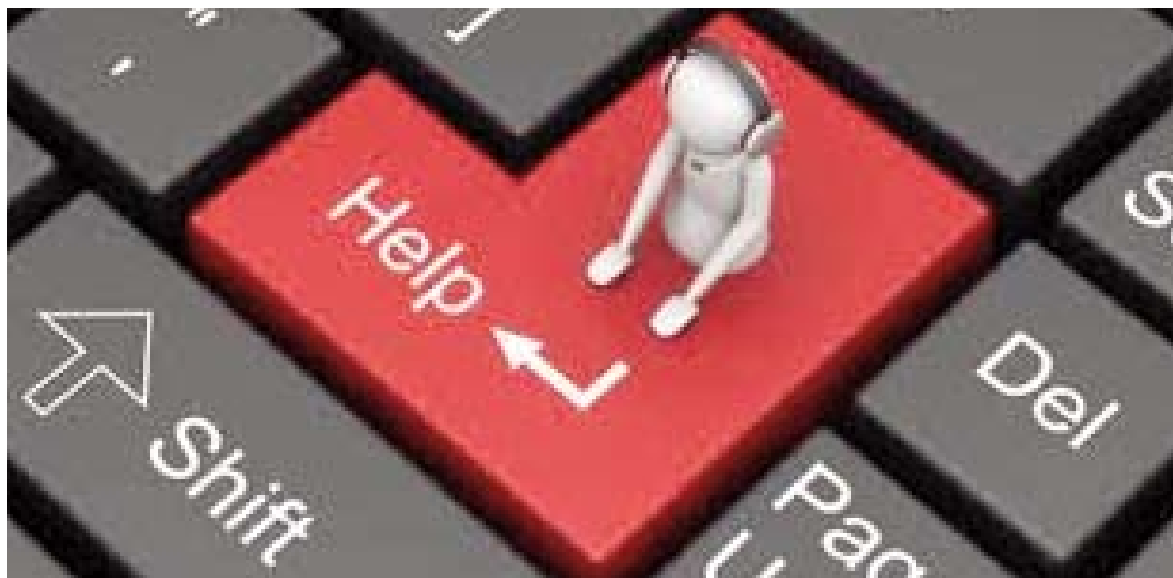
Nelle ipotesi di cui al secondo e quarto comma, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, ultimo comma, o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 10 settembre 2003, n. 276, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.





La fondazione SMA

La Fondazione, attraverso un corretto e sereno dibattito culturale e un approfondito confronto dialettico con tutte le componenti della società civile, ha la finalità di promuovere il coinvolgimento e la partecipazione attiva dei cittadini al tema dei trasporti e della mobilità in genere, partendo dalla “interazione uomo-macchina” nella condotta dei mezzi a guida vincolata, con particolare attenzione al settore ferroviario. Ciò sempre in attuazione dei valori di democrazia, libertà, partecipazione in tutte le sue forme (civile, religiosa, politica), trasparenza, solidarietà, uguaglianza, meritocrazia; è, pertanto, aperta a tutti coloro che intendano partecipare al tema dei trasporti inteso come servizio d’interesse collettivo e promuovere attività culturali e professionali per la crescita sociale della collettività, nazionale e internazionale.

Destina il tuo 5 per mille a:

COMITATO PROMOTORE

FONDAZIONE SMA

Codice fiscale 97611180585

Comitato Promotore Fondazione SMA
Via Prenestina, 170 00177 Roma

Tel. 0689535974/75 fax 0689535976 mail segreteria@pec.fondazionesma.it
www.fondazionesma.it

Anche il futuro e l'innovazione hanno bisogno di regole

In un mondo, quello dei trasporti, che si evolve e cambia "ad alta velocità", anche quello dei taxi e dei tassisti si trova a dover fare i conti con innovazione e rivoluzione. Il sindacato non si opporrà mai a tutto ciò che modernizza e migliora il mondo lavorativo, app, tecnologia e futurismo; tutto questo però deve avvenire nel pieno rispetto delle regole e, soprattutto, con i dovuti controlli da parte delle istituzioni. Fin dagli scioperi e dagli striscioni apparsi a Milano, la categoria professionale dei Taxi sta rivendicando tutto questo a gran voce. La violazione delle regole è sotto gli occhi di tutti, ma in realtà sembra non importare a nessuno o meglio, sembra che tutti siano d'accordo. Fioccano a livello esponenziale tante "invenzioni" che clonano e rimpiazzano il tradizionale modo di spostarsi in città. Solo per fare qualche nome, realtà come il Car-sharing (CAR2GO ed Enjoy), Bla Bla Car

è non ultime Uber e Google, si stanno sempre più imponendo nel mondo del trasporto a breve raggio.

Ora, se il compito del sindacato da sempre è quello di chiedere giustizia, far rispettare le regole, equità e *dèmos-crátos*, allora non possiamo rimanere indifferenti di fronte a una confusione senza regole. Come molte delle cose che vengono fatte in Italia, in realtà nessuno pare interessarsi di chi, come e cosa fa.

Ci troviamo quindi di fronte ad uno Zibaldone di protagonisti che a gamba tesa entrano nel mondo del trasporto, senza però dover seguire tutte le regole di chi invece quel lavoro lo fa da decenni. Tutti quei nomi sopraccitati nascono in realtà come nuvolet-



Si moltiplicano i soggetti che pensano di poter entrare a gamba tesa nel mondo del trasporto locale senza dover sottostare ad alcun tipo di vincolo o precetto. Anche le istituzioni, a volte, tifano per loro, dimenticandosi che i controlli e le autorizzazioni sono strumenti a tutela del cliente, non vecchi orpelli che ostacolano la libera competizione.

di Lorenzo Bittarelli*

te senza dover sottostare ai severi controlli di certificazione, sicurezza e affidabilità ai quali invece i Taxi ed i tassisti sono obbligati da anni. Siamo tutti d'accordo sull'innovazione e sul fatto che il modo e i tempi di spostarsi siano cambiati: in un'epoca sempre più digitale e *social* sembra naturale condividere anche il tempo, il mezzo di trasporto e il proprio percorso.

Niente di sbagliato fin qui salvo il fatto che, a differenza di tutti gli altri operatori, i Taxi possono vantare una certificazione di qualità, l'iscrizione a un elenco rintracciabile e identificabile, l'appartenenza a un comune e quindi una tracciabilità (leggasi qualità e sicurezza) del guidatore e del suo operato. Tutto questo non viene inve-

ce chiesto agli altri protagonisti, permettendo quindi di "improvvisarsi" autisti e da questo trarre profitto. Ecco che l'intera categoria professionale dei Taxi ha impugnato la lama e noi con loro per sensibilizzare la classe politica nel fare il proprio dovere: controllare e pretendere affidabilità da chi entra in questo settore, perché è la qualità di chi guida un mezzo e come lo guida che fa la differenza. Tutto questo però si può raggiungere solo con regole, trasparenza e una supervisione che attualmente ha invece una mancanza su tanti fronti: politico, sociale, mediatico, legislativo.

***Presidente URITAXI**

Attualità Sindacale

Il progetto Step

Per evitare di indebolire le tutele e gli standard legati alla sicurezza sarà necessario aumentare le occasioni di confronto a livello comunitario sia con le organizzazioni sindacali dei Paesi membri sia con le istituzioni sovranazionali. Ecco il lavoro svolto da Fast all'interno della federazione Ale.

di Vincenzo Multari*

“ Tra le prime iniziative un ciclo di seminari e corsi di formazione organizzato in collaborazione con le sigle del trasporto ferroviario di Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia e Grecia ”

Ora in Europa le ferrovie hanno bisogno di riaprire il dialogo con i lavoratori

L'Italia non ha una posizione privilegiata, in Europa, sulle direttive Ue notificate nella legislazione nazionale.

Il dato emerge dal rapporto della Commissione Europea sull'attuazione delle regole del mercato unico, pubblicato a Bruxelles in occasione del ventesimo anniversario del mercato unico. Nel dettaglio, con "deficit di trasposizione" s'intende la percentuale delle direttive del mercato interno non notificate alla Commissione in rapporto al numero totale delle direttive che deve essere trasposto nella legislazione nazionale. Questo vuol dire che, una volta approvata a Bruxelles una direttiva europea, i governi nazionali devono "digerirla" nei propri ordinamenti e adeguare il diritto nazionale a quello comunitario.

Evidentemente in Italia, troppo spesso, qualche testo si perde nella burocrazia di Camera e Senato.

Questa volta non so se ci può consolare il fatto che la maggior parte dei Paesi membri, in particolar modo quelli fondatori dell'UE, si trova sufficientemente indietro nell'applicazione delle direttive comunitarie.

Ma nonostante l'Italia sia

lenta a ratificare le direttive comunitarie, per quanto attiene la questione dei Trasporti abbiamo recepito pure troppo.

Nelle riunioni del Consiglio Europeo, i capi di Stato e di Governo hanno sottoscritto dichiarazioni con delle misure indispensabili a rilanciare il mercato interno europeo. Inoltre, dodici Paesi europei (tra cui l'Italia) hanno scritto al Consiglio Europeo indicando mosse per rilanciare lo sviluppo in Europa, sempre grazie al completamento del mercato unico.

Viste le dinamiche e la continua metamorfosi che si sta prefigurando in ambito europeo bisogna allargare gli orizzonti, ampliando la comunicazione e il dialogo sociale in un contesto continentale, se si vuole perseguire l'obiettivo di una maggior tutela dei lavoratori, non indebolire gli standard legati alla sicurezza e non lasciare che il grosso del nostro lavoro rimanga in Italia inascoltato.

Come FAST, già da anni portiamo avanti problematiche Nazionali in campo europeo a confronto con le altre Nazioni all'interno dell'ALE (Autonomous Train Driver's Unions of Europe) in cui ricopriamo il ruolo della Vice

Presidenza.

In questo momento, oltre al contesto dell'ALE, siamo impegnati in un progetto patrocinato dalla Comunità Europea denominato "STEP" (Strengthening The Employee Participation in RailwaySector) – Aumento del coinvolgimento dei lavoratori nel settore ferroviario.

Il progetto è realizzato in collaborazione con il Sindacato dei Macchinisti del trasporto ferroviario di Polonia (ZZM), Repubblica Ceca (FSCR), Slovacchia (FSSR), Ungheria (MOSZ) e Grecia (P.E.P.E.).

Tra gli obiettivi principali abbiamo:

- Aumentare il coinvolgimento dei lavoratori all'interno del processo decisionale;
- Appoggiare l'immissione del diritto europeo al fine di aumentare il coinvolgimento dei lavoratori nei paesi partner;
- Sviluppare la collaborazione transnazionale tra i vari sindacati dei lavoratori;
- Migliorare efficacemente l'informazione, la comunicazione e il dialogo sociale in un contesto Europeo.

Il programma inerente alla realizzazione del progetto è suddiviso in tre



“ Il piano si concluderà nell'aprile del 2016 con una conferenza internazionale che vedrà la partecipazione anche di rappresentanti di Bruxelles ”

parti.

La prima è strutturata con due seminari internazionali, uno in Polonia e uno in Italia, la seconda con tre corsi di formazione che si svolgeranno in Repubblica Ceca, Slovacchia e Ungheria e infine una conferenza finale in Grecia tra Organizzazioni Sindacali e i rappresentanti della Commissione Europea.

Il progetto ha avuto il suo insediamento a Varsavia con la conferenza internazionale del 24 febbraio 2015 e si completerà entro la fine di aprile del 2016.

Durante il primo incontro di Varsavia ogni partner presente ha esposto dei dati statistici inerenti ai seguenti argomenti:

- Settore ferroviario

nel proprio Paese, con particolare riferimento alla situazione dei macchinisti;

- Livello d'immissione delle Direttive Europee;

• Questioni che durante gli ultimi mesi sono state oggetto delle diaspore e dei CCNL;

- Livello di coinvolgimento da parte dei lavoratori nei paesi partner;

• Ruolo ricoperto dai sindacati dei lavoratori all'interno del processo decisionale aziendale (Comitati Aziendali Europei);

- Diritto all'informazione e alla consultazione;

• Ruolo ricoperto dai sindacati dei lavoratori nel processo di ristrutturazione e privatizzazione all'interno dei paesi mem-

bri;

- Sistema delle pensioni e inidoneità del personale mobile.

Il secondo seminario si è tenuto a Roma il 24 marzo 2015 e ha avuto un aspetto più interattivo. Infatti, è stato dedicato a uno scambio di esperienze in grado di aiutarci a ricavare quali siano le migliori pratiche da utilizzare tra le Organizzazioni Sindacali e le Aziende e alla presentazione delle misure da adottare per garantire ai dipendenti un sempre maggiore spazio decisionale all'interno del proprio ambiente lavorativo. Inoltre, è stato discusso anche il livello di collaborazione internazionale raggiunto tra i sindacati dei macchinisti del trasporto ferroviario ed è stato affrontato il tema sull'impatto della crisi economica sul settore ferroviario nei singoli paesi.

L'obiettivo principale di questi incontri è di creare le basi per le successive fasi del progetto e definire le questioni che dovrebbero essere migliorate. Comunque già dal primo incontro, soprattutto sul tema legato al sistema di previdenza e all'inidoneità del personale mobile, il dibattito è stato molto costruttivo. Si è convenuto che è importante muoverci coesi, vista la disomogeneità presente sui diversi stati membri a trovare una regola uguale per tutti, che prenda in seria considerazione le condizioni di lavoro del personale Mobile nell'ambito dei trasporti.

*** Vice Segretario Nazionale
FAST FerroVie/Confsal**

Attualità Sindacale

Truffe burocratiche

Dopo aver escluso dalle agevolazioni previdenziali il personale dei treni e delle metropolitane le nuove norme rendono anche impossibile per i lavoratori dei trasporti su ferro e su gomma dimostrare di aver svolto il lavoro notturno necessario per accedere al pensionamento anticipato.

di **Agostino Apadula***

Con il Messaggio n. 9963 del 30 dicembre 2014, l'INPS ha riaperto i termini per il pensionamento anticipato per le attività usuranti previsti dalla legge 67/2011. Una liturgia diventata ormai inutile data l'impossibilità conclamata, per i lavoratori in possesso dei requisiti di legge, di accedere a detta tipologia di pensionamento, dovuta alle difficoltà insite nelle procedure di accesso, che hanno anche determinato l'esclusione dall'estensione di questi illusori benefici previdenziali del Personale dei Treni e delle Metropolitane.

Le regolamentazioni introdotte

hanno reso anche macchinosa l'applicazione di questa normativa per gli autisti di linea e per i lavoratori degli appalti e quasi impossibile da utilizzare il parametro di accesso alla quiescenza per i lavoratori notturni.

Una condizione di inoperosità della legge 67/2011 che la FAST CONFSAL ha più volte denunciato, sia tramite il nostro Giornale che mediante ripetuti solleciti ad intervenire inviati ai Governi succedutisi dal 2011 ad oggi, per invitarli a rimuovere i lacci e i laccioli che hanno reso completamente inutile il varo della legge 67/2011 che ha appunto regolamentato le uscite pensionistiche per i lavoratori impiegati in attività usuranti. Questa legge è stata pure oggetto tra l'altro degli

strali della funesta Manovra di Natale del Governo Monti, che nello stravolgere negativamente il sistema pensionistico pubblico, ha inasprito i termini e i requisiti per l'accesso alla pensione per i lavoratori che sono impegnati nei cosiddetti lavori usuranti.

Difficoltà di accesso, per gli adempimenti necessari, son state create anche per gli autisti del TPL assunti dopo il 31/12/1995, mentre quelli in servizio prima del 1° Gennaio 1995 per loro fortuna, in quanto destinatari del processo di armonizzazione della legge 214/2011, possono accedere al pensionamento con 61 e tre mesi aumentati dalle aspettative di vita.

Un sostanziale raggiro si è rivelata l'estensione, con specifico messaggio INPS che ha creato inutili illusioni, della normativa delle attività usuranti al Personale Mobile dei Treni e delle Metropolitane, per i quali è prevista solo l'applicazione del parametro per il lavoro notturno che, come chiarito in seguito, è impossibile da soddisfare per chi lavora sui rotabili, considerato che ai fini normativi una notte si conteggia se la prestazione comprende almeno 3 ore tra le mezzanotte e le cinque del mattino; paradossalmente quindi se un turno di lavoro finisce alle 2,59 del mattino o inizia alle 2,01 non viene considerato "una lavorazione gravosa e usurante".

A distanza di circa quattro anni dalla promulgazione della legge si registra senza ombra di dubbio come la Legge 67/2011 non abbia determinato benefit previdenziali sulla pluralità delle categorie di lavoratori che svolgono attività usuranti e partico-

La Legge Fornero beffa di nuovo i macchinisti Inapplicabili i benefici per i lavori usuranti



larmente faticose, compresi quindi i dipendenti delle Aziende di Trasporto che operano sia su gomma che su ferro, nonché per i lavoratori degli Appalti Ferroviari, compresi gli stessi conducenti di veicoli pesanti adibiti a servizi pubblici di trasporto collettivo.

Le categorie cosiddette usuranti, per accedere al pensionamento anticipato devono:

- aver svolto una o più delle previste attività per un periodo di tempo pari ad almeno sette anni, compreso l'anno di maturazione dei requisiti, negli ultimi dieci anni di attività, per le pensioni aventi decorrenza entro il 31 dicembre 2017;

- aver svolto una o più delle previste attività per un periodo di tempo pari ad almeno la metà della vita lavorativa complessiva, per le pensioni aventi invece decorrenza dal 1° gennaio 2018;

- aver maturato un requisito di anzianità contributiva non inferiore a 35 anni.

Uno dei problemi che hanno determinato l'impossibilità di accedere al pensionamento anticipato è la previsione del parametro della certificazione in originale del servizio prestato che ha reso inutili, davanti alla richiesta di pensionamento anticipato, le dichiarazioni scritte dello stesso datore di conformità dei servizi assicurati dal lavoratore ai parametri della legge 67/2011, né tantomeno la documentazione cartacea in possesso degli stessi dipendenti, cedolini paga per esempio che attestano il lavoro notturno o l'impiego alla guida degli autobus, in quanto questi documenti sono stati rigettati dai Comitati provinciali INPS.

Questo significa anche che se il datore di lavoro non ha agli atti i fogli presenza (il libro mastro, lo definisce l'INPS) i lavoratori non potranno mai accedere al pensionamento per l'espletamento delle attività usuranti.

Vediamo adesso quali sono (anzi erano) i benefici previdenziali previsti dalla legge 67/2011

A decorrere dal 1° gennaio 2015, i

con un minimo di 63 +3 mesi di anni di età ed anzianità contributiva pari ad almeno 35 anni;

- da 72 a 77 notti = quota 98,3 con un minimo di 62 + 3 mesi anni di età ed anzianità contributiva pari ad almeno 35 anni;

- da 78 notti in poi = quota 97,3 con un minimo di 61 + 3 mesi di anni di età ed anzianità contributiva minimo di 35 anni.

A questi parametri anagrafici bisogna poi aggiungere "la finestra scorrevole" prevista dalla legge

122/2010 e pertanto una volta raggiunto il diritto a pensione, l'assegno pensionistico decorrerà dal 12° mese successivo. (in questi 12 mesi ovviamente la legge prevede la possibilità

“ Uno dei problemi che hanno determinato l'impossibilità di accedere al pensionamento anticipato è la previsione del parametro della certificazione in originale del servizio prestato, che ha reso inutili le dichiarazioni scritte dello stesso datore di conformità dei servizi assicurati dal lavoratore ai parametri della legge 67/2011 ”

lavoratori addetti a svolgere le attività usuranti, esclusi i lavoratori "notturni", conseguono il trattamento pensionistico con i seguenti requisiti (Tabella B della L. n. 247/2007):

REQUISITO CONTRIBUTIVO MINIMO: 35 ANNI				
	LAVORATORI DIPENDENTI		LAVORATORI AUTONOMI	
PERIODO DI MATURAZIONE DEI REQUISITI	ETA' ANAGRAFICA	QUOTA (SOMMA ETA' ANAGRAFICA E ANZIANITA' CONTRIBUTIVA)	ETA' ANAGRAFICA	QUOTA (SOMMA ETA' ANAGRAFICA E ANZIANITA' CONTRIBUTIVA)
dal 01.01.2015 al 31.12.2015	61 anni e tre mesi*	97,3*	62 anni e tre mesi*	98,3*
<ul style="list-style-type: none"> • *requisito adeguato agli incrementi della speranza di vita ai sensi dell'art. 12 della legge 122/2010 				

Nel caso invece di pensionamento per lavoro notturno, previsto con il sistema dei turni, le regole per i lavoratori dipendenti sono diverse in ragione del numero dei servizi notturni effettuati.

Per l'anno 2015 a seguire fino alla modifica dei parametri dell'aspettativa di vita:

Per l'anno 2015 a seguire fino alla modifica dei parametri dell'aspettativa di vita:

- da 64 a 71 notti = quota 99,3

di restare in servizio per non restare senza retribuzione)

La prova provata del mancato accesso a questa tipologia di pensionamento è paradossalmente nell'assenza di spesa. Infatti secondo un documento aggiornato all'anno 2014 del Ministero dell'Economia risulta che le risorse destinate, risibili tra l'altro, al Fondo destinato a finanziare i trattamenti pensionistici dei lavoratori usuranti non sono state spese.

Un "risparmio previdenziale", con-

fiscato senza ritegno dal Governo in carica che ammonta a circa 1,4 miliardi di Euro, dovuto semplicemente al fatto che i lavoratori usuranti non sono riusciti ad esercitare il loro diritto.

Il Governo, nonostante le sollecitazioni pervenutegli delle parti sociali, FAST/CONFSAL in primis, invece di fare ammen-da e di semplificare le normative per permettere agli aventi diritto di accedere ai trattamenti previdenziali anticipati, oltre all'incameramento delle risorse succitate ha inopportuna-mente modificato le norme in vigore tagliando, con l'ultima legge di Stabilità, di 150 milioni la dotazione futura del Fondo dedicato a questa tipologia di pensionamenti.

Per effetto di questo "improvvida ed ostile decisione", le risorse economiche destinate a finanziare il pagamento delle pensioni dei lavoratori, che faranno domanda di accesso ai benefici per i lavori usuranti di cui al D.Lgs 67/2011, si riducono quindi a 233 milioni di euro contro i 383 milioni di euro stanziati tra il 2013 e 2014.

La FAST CONFSAL ha denunciato lo stallo ignominioso di questa tipologia di pensionamento che se fosse stata invece applicata correttamente avrebbe reso giustizia, sia pur parziale, a una pluralità di lavoratori che per le difficoltà e le gravosità insite nelle loro lavorazioni devono poter accedere a forme di quiescenza anticipate.

***Segretario Nazionale
Organizzativo
FAST/Confsal**

Giallofisso

di Antonio Scalise

Il tempo che fa

In questa puntata di Giallofisso parleremo del tempo.

No, non del tempo meteorologico, per quanto questi giorni di avvicinamento alla primavera potrebbero fornire buoni spunti di riflessione.

Parleremo del tempo inteso come – citiamo i dizionari – *la dimensione nella quale si concepisce e si misura il trascorrere degli eventi*.

L'idea ci è venuta elaborando una notizia apparsa qualche settimana fa sugli organi d'informazione.

Il fatto.

Una ragazza di Varese, annotando quotidianamente, per un anno, i ritardi maturati dai treni che utilizzava, ha ricavato un totale di 2.415 minuti. Circa quaranta ore, un giorno e mezzo in più rispetto al previsto trascorso sui treni o ad aspettarli. Quaranta ore, così hanno sintetizzato i giornali, che Trenord le ha rubato.

La notizia è curiosa e originale, non lo nascondiamo e giustamente giornali e televisioni l'hanno ripresa e rilanciata.

Ha colpito anche noi, soprattutto perché ci ha indotto a riflettere, come dicevamo, sul tempo e sul suo trascorrere; su quello che quotidianamente perdiamo.

Innanzitutto, per quantificare, abbiamo diviso le quaranta ore per i 240 giorni lavorativi di un anno.

Circa dieci minuti che, considerando il treno d'andata e quello di ritorno, fanno cinque minuti a treno.

Abbiamo immediatamente provato, lo ammettiamo, un moto d'invidia per la ragazza che considera intollerabili dieci minuti persi al giorno. Abbiamo cercato di capire quale vita perfetta possa avere, se nel corso della sua giornata spreca solo quei dieci minuti.

Evidentemente il suo parrucchiere rispetta sempre l'orario, così come il medico quando va a sottoporsi a una visita.

Non trova mai un semaforo guasto o un imbranato che ci mette mezz'ora per parcheggiare, ingombrando la carreggiata; la sua automobile parte sempre al primo colpo, il fidanzato è sempre puntuale, trova sempre l'ombrello dove ricorda di averlo lasciato.

I suoi amici, quando li invita a cena per le otto, non arrivano mai alle otto e dieci.

Il parroco non tira mai per le lunghe l'omelia durante la Messa.

La nostra vita quotidiana, lo ammettiamo con tristezza, è molto diversa.

Questa rubrica e questo giornale, si badi, non fanno i difensori di Trenord. Chi ci legge sa che spesso diciamo cose diverse ma, francamente, vorremmo davvero che il problema dell'impresa ferroviaria lombarda fosse solo un ritardo medio di cinque minuti.

Occorre, poi, considerare un altro aspetto.

La percorrenza di un treno tra Varese e Milano è di circa cinquanta minuti. Considerati i cinque di ritardo annotati dalla signorina diventano cinquantacinque.

Per percorrere in automobile lo stessa strada agli stessi orari ci vogliono più di due ore e il quadruplo o il quintuplo della spesa.

Stranamente, due ore sono considerate normali, nessuno se ne lamenta; cinquantacinque minuti intollerabili. Un furto. Vai a capire.

Senza contratto e senza indennità L'Anas è fuorilegge. Ma solo a Roma



La legge prevede il riconoscimento dell'elemento provvisorio della retribuzione anche per i dipendenti pubblici in attesa di un nuovo CCNL, ma ogni tribunale fa storia a sé. Soltanto nella Capitale, per ora, le norme a tutela dei lavoratori sembrano avere ancora un valore.

di Nicola Apostolico*

Nelle grandi tematiche delle infrastrutture, la lotta dei diritti in prima battuta e poi anche politica che in ANAS si sta svolgendo assume un posto di rilievo nell'attualità sindacale.

Come sapete è oramai dal 2010 che il contratto ANAS è scaduto e quindi tale azienda si ritrova in un vuoto legislativo che ad oggi ha creato non poco scompiglio e malcontento fra i lavoratori. Quello che era stato chiesto, altro non rappresenta che il diritto di veder riconosciuto ciò che la legge garantisce, ovvero la tanto discussa IVC. Facciamo intanto un po' di chiarezza sul significato di questo termine per poter capire la legittimità o meno della richiesta. L'indennità di vacanza contrattuale è un elemento provvisorio della retribuzione previsto dal Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle

politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993, al fine di tutelare i lavoratori nel caso di ritardi nella stipula dei rinnovi contrattuali. L'istituto dell'indennità di vacanza contrattuale viene applicato per il 2010 (con riferimento al periodo contrattuale 2010-2012) ai sensi della legge finanziaria 2009 - che all'articolo 2, comma 35, ne ha reso obbligatoria la corresponsione - e alla luce delle ultime disposizioni normative recate dal decreto legislativo n. 150/2009 che hanno previsto analoghe misure di tutela retributiva nei confronti dei dipendenti pubblici in caso di ritardo nella stipula dei contratti collettivi di lavoro. ANAS rientra in questa ultima categoria e i suoi lavoratori hanno tentato in prima battuta per le vie brevi, infine per vie legali, di veder riconosciuta tale retribuzione.

L'azienda aveva chiaramente e fer-

mamente affermato che i suoi lavoratori non avevano diritto a tale indennità, generando oltre che indignazione anche agitazione sindacale. Tutte le sigle congiunte hanno portato davanti ai giudici questa causa per un gruppo di lavoratori ANAS iscritti: ad oggi sono state mosse le cause nelle città di Milano, Pescara, Napoli e Roma. Questi quattro esempi hanno avuto esiti differenti che "in brevis" cerchiamo di delucidare. La sentenza su Milano vede uscire perdenti le OOSS e i lavoratori in quanto dà ragione ad ANAS.

La sentenza di Roma vede invece vincente la parte dei lavoratori e in aggiunta questo giudizio è esecutivo, obbligando ANAS a retribuire quei lavoratori che hanno

fatto ricorso della loro spettante IVC dal 2010 ad oggi. Nei casi di Pescara e Napoli invece la vicenda non si è ancora chiusa e siamo in attesa della sentenza finale dei rispettivi giudici.

Nella vittoria romana possiamo vedere non solamente un successo sindacale e l'affermazione dei diritti lavorativi, ma anche e soprattutto un grande tassello di vittoria politica in quanto il sindacato è riuscito a far riconoscere l'applicazione di una legge che inizialmente era stata negata. Sic stantibus rebus, lasciamo ipotizzare (o quanto meno auspicare) che se la vittoria del tribunale di Roma ha visto dar ragione alle OOSS e ai lavoratori, questo venga applicato anche nelle altre cause e nel comparto di tutti i lavoratori dell'azienda ANAS.

***Segretario Nazionale
SADA-FAST/Confasal**

Il rinnovo dei consigli può essere l'occasione per dare un taglio netto al modello obsoleto sostenuto dalle vecchie lobby e recuperare lo spirito originario di una associazione che dovrebbe essere prima di tutto al servizio dei soci, senza rispondere ai soliti interessi di parte.

di Massimo Fazzari*

Parlare oggi di Dopolavoro ferroviario (DLF) è forse parlare delle difficoltà economiche che questo sodalizio deve quotidianamente affrontare: affitti sempre più alti reclamati dal Gruppo Fs, dimissioni di pezzi del patrimonio dopolavoristico, crisi economiche delle società partecipate dei DLF.

Parlare oggi di DLF è forse parlare anche della crescente disaffezione tra i pochi attivisti superstiti di questo ultimo, lungo e prorogato, mandato dopolavoristico.

Parlare oggi di DLF è forse parlare del lunghissimo concionare intorno ad un nuovo Statuto o di una società, Patrimonio srl, che ha consumato anni di discussioni in un'epoca in cui si sta invece cambiando in pochi mesi addirittura la Costituzione.

Forse parlare di DLF oggi è anche parlare di tutto questo e del malessere, o almeno dell'indifferenza, che avvolge come un feroce sudario le tematiche dopolavoristiche. Forse.

Ma per noi, parlare oggi di DLF può anche essere, vuole essere, deve essere, ripartire dal reale patrimonio del DLF, che è poi la vera ricchezza del sodalizio e che sono i Soci: i ferrovieri in servizio e in pensione, i loro familiari, i frequentatori.

Dobbiamo ripartire da questo reale patrimonio e rinnovare un'Associazione oggi soffocata da obsoleti schemi ideologici, assediata da vecchie lobby, stagnante per la lunga vacanza nel rinnovo degli orga-

Cambiare il dopolavoro Fs si può e si deve

nismi statutari.

Fra alcuni mesi avremo l'occasione di rinnovare i Consigli dei DLF con le prossime elezioni, che dovranno svolgersi probabilmente quest'anno.

Questa è senz'altro una grande occasione per tutti i Soci del DLF e può diventare anche un'occasione per gli associati della Fast; non certo secondo uno schema obsoleto di voler occupare una nicchia - più o meno ecologicamente funzionale agli interessi di una parte anziché di un'altra - ma per rompere un paradigma in cui si assemblano i vari interessi o le singole visioni di parte, per votarsi integralmente a voler perseguire, in modo integrale, la soddisfazione delle richieste di attività di socializzazione dei Soci, a restituire lo spirito originario per cui è nato lo stesso DLF.

Il contenuto del messaggio della Fast in queste elezioni deve essere quello dell'interesse di tutti i Soci, anche a discapito della presenza della nostra identità, rispetto a questo maggiore interesse collettivo.

Questo dovrà essere il messaggio della Fast per il DLF, questa la priori-

tà della Fast: i Soci, a prescindere.

Ci mettiamo da subito a disposizione dei tanti amici e delle tante amiche che, in tutte le regioni, si interessano di DLF, perché questo messaggio sia veicolato in tutti i modi. Noi tutti attivisti, nei vari livelli, della Fast ci dobbiamo mettere da subito a disposizione in tutti i sodalizi, in tutte le regioni, per lavorare con tutti quelli che condividono questo messaggio, a prescindere dalle sigle, rivestendoci di quella originaria divisa di servizio e di costruzione delle nuove realtà dopolavoristiche, che siano rinnovate a reale disposizione dei Soci.

E in quest'opera collettiva dobbiamo coinvolgere, iscrivendoli ai DLF come frequentatori, le tante amiche e i tanti amici che abbiamo nella Federazione Autonoma dei Trasporti, autoferrottrantieri, appalti, autotrasportatori, marittimi, ecc., ma coinvolgendo anche i tantissimi amici che abbiamo nella Confsal, a cominciare da quelli numerosi dello Snals.

***Segretario Regionale Liguria Fastferrovie**



La Confsal Liguria riparte dalla rete



naio, la seconda riunione congiunta con il Consiglio provinciale di Savona.

Lunedì 2 febbraio, a Genova, sono proseguiti gli incontri nella riunione con il Consiglio provinciale Confsal di Genova. Mercoledì 11 febbraio si è infine svolto l'ultimo incontro tra la Segreteria regionale e il Consiglio provinciale di La Spezia. A tutti gli incontri hanno sempre attivamente partecipato sia il Segretario Generale Regionale Confsal Liguria Domenico Daniele Geria che il Segretario Regionale Organizzativo Mario Pino, i quali hanno fornito il più efficace supporto all'azione di tutta la Segreteria regionale.

Un nuovo tipo di lavoro che metta in collegamento diretto gli organismi verticali e le strutture orizzontali della federazione è l'unico modo per operare un cambio di passo che permetta al sindacato di avere un'organizzazione all'altezza delle sfide da affrontare.

di Mario Pino*

La Segreteria Regionale Confsal della Liguria, sulla base delle proposte organizzative del suo Segretario Regionale Domenico Daniele Geria e del suo Segretario Regionale Organizzativo Mario Pino, ha coinvolto tutte le strutture sindacali provinciali della Confsal, insieme alle Federazioni regionali e provinciali, in una serie di incontri, presso le sedi provinciali interessate.

Un vero e proprio "cambio di passo".

Due gli scopi di questi incontri.

Il primo - di carattere più urgente e di finalità più immediata - la messa in tensione di tutte le strutture sindacali, sia di Federazione che della Confsal, per la miglior riuscita delle elezioni delle Rsu nel Pubblico Impiego.

Il secondo - di carattere più strutturale e con finalità permanenti - vitalizzare tutte le strutture sindacali e

operare un "cambio di passo" più spedito nel lavoro organizzativo ed associativo, inaugurando un nuovo "lavoro a rete", tra gli organismi (verticali) delle strutture di Federazione, regionale e provinciali, e gli organismi (orizzontali) delle Confsal, regionale e provinciali.

Questa modalità di lavoro "a rete" ha lo scopo non di sommare - o, peggio, giustapporre i singoli organismi - ma di moltiplicare il potenziale delle risorse organizzative, umane, politiche delle strutture Confsal, sia verticali che orizzontali, con l'inevitabile corollario di fondere, in un coerente e vitale agire, le singole consapevolezze organizzative e sindacali, potenziandone l'efficacia.

Venerdì 16 gennaio, presso la sede Confsal di Imperia, si è svolto il primo incontro congiunto della Segreteria regionale e il Consiglio provinciale.

Ha fatto seguito, Venerdì 23 gen-

Il percorso intrapreso avrà una sua dimensione più corale in un Convegno regionale, da porsi subito dopo le elezioni delle Rsu nel P.I., per mettere in migliore evidenza il dinamismo dell'azione della Confsal e delle sue Federazioni.

Gli incontri congiunti della Segreteria regionale con i Consigli provinciali, presso le sedi delle province interessate, verranno istituzionalizzati e svolti con una cadenza all'incirca trimestrale.

Riteniamo che un nuovo tipo di lavoro a rete sia una modalità organizzativa vincente per realizzare strutture sindacali più efficaci, risultati associativi migliori ed una visibilità politico-sindacale all'altezza delle sfide attuali, che il nostro sindacalismo autonomo saprà affrontare con successo.

***Segretario Regionale Liguria
FAST/Confsal**

Costituita con quote paritarie dal Gruppo FSI e da Ferrovie Nord Milano, Trenord doveva diventare il fiore all'occhiello del trasporto ferroviario regionale. Probabilmente un esempio da esportare anche in altre regioni poiché, se fosse riuscito in un territorio e in un sistema di trasporti complessi come quelli della Lombardia, facilmente se ne sarebbero potute mutuare le esperienze anche altrove.

A distanza di quasi quattro anni iniziamo a chiederci se l'esperimento è riuscito.

Ce lo chiediamo soprattutto perché notiamo una sorta di fuga dalle responsabilità da parte delle alte gerarchie aziendali che, come abbiamo visto nelle settimane e nei mesi immediatamente trascorsi, si producono in una sorta di presa di distanza da se stessi. Un po' per dimostrare che il nuovo manager è sempre migliore di quello precedente ma anche per altri motivi che cercheremo qui di analizzare.

I fatti recenti sono noti.

Il terzo Amministratore Delegato dalla costituzione della società, la dottoressa Cinzia Farisè (suceduta a Giuseppe Biesuz, finito nei guai per accuse di malversazioni in precedenti esperienze e a Luigi Legnani che ha lasciato poca traccia di sé, dando l'impressione di chi è stato costretto a bere un calice che non aveva alcuna voglia di bere) si è prodotta in una serie di dichiarazioni alla stampa che ci lasciano, a dir poco, perplessi.

Ha iniziato, dopo aver paragonato il trasporto ferroviario lombardo a quello dell'India, scusandosi con i pendolari per i ritardi poiché ritiene – e su questo siamo d'accordo – che una percentuale di treni giunti a destinazione con un ritardo contenuto entro i cinque minuti pari al 72% sia assolutamente da migliorare. Quello che ci lascia perplessi è il fatto che, così facendo, ha preso in carico alla propria impresa la responsabilità completa dei ritardi. Così non è, ovviamente, poiché un treno può maturare del ritardo per una serie lunghissima di motivi: un guasto a uno scambio o a un segnale luminoso, un treno di un'altra impresa ferroviaria che si ferma e ingombra la linea, qualcuno che decide di mettere fine alla propria disperazione lanciandosi sotto un

L'esperimento TRENORD in Lombardia

di Aesse

treno; un veicolo che ingombra un passaggio a livello, l'intervento delle forze dell'ordine per assicurare alla giustizia soggetti che vandalizzano i treni o minacciano l'incolumità degli altri passeggeri o del personale. Tutte queste e molte altre cause hanno un denominatore comune: non dipendono direttamente da Trenord. Ma l'AD non sembra darsene per intesa ed escogita, tra le altre misure che – ne siamo certi – sta approntando, il premio Top Gun, da assegnare mensilmente ai macchinisti che avranno avuto la migliore performance di puntualità. Capite? Il macchinista che, finalmente, si decidesse a lavorare bene potrà fregiarsi dell'ambita spilletta sul bavero della giacca! Ma andiamo avanti.

Nelle scorse settimane giornali e televisioni nazionali hanno ripreso l'intervista della Gazzetta di Mantova a tre anonimi quanto sedicenti macchinisti i quali dichiaravano che, a causa di un perverso articolo del Contratto Integrativo di Trenord, i macchinisti causerebbero volutamente il ritardo dei treni per guadagnare di più. Gli organi d'informazione si sono prodotti in un delirio di banalità da far rabbrivire. Un clima surreale, durante il quale chi cercava di ragionare e far ragionare si trovava a dover spiegare che in tutti i mestieri del mondo chi lavora di più, è pagato di più. Dov'era la notizia, quindi? Dire che alcuni macchinisti lo farebbero intenzionalmente non è tollerabile. Occorre provarlo.

L'altissima dirigenza di Trenord, anziché fermare sul nascere queste pericolose illusioni, le ha cavalcate lasciando credere che sì, potrebbe essere che dei macchinisti adottino questa pratica.

Credete, non riusciamo a capire quali possano essere le motivazioni alla base di comportamenti del genere. Forse l'Amministratore Delegato si è accorta troppo tardi di essersi imbarcata in un'impresa ardua e cerca di mettere le mani avanti? O forse

pensa di risolvere con pomposi paragoni e ardite assunzioni di responsabilità un deficit strutturale che data ormai da decenni?

La nostra impressione è che, sapendo di trovare terreno fertile sugli organi di stampa e presso la pubblica opinione, stia descrivendo la situazione della società che è stata chiamata a dirigere peggio di quanto non sia veramente. Potrebbe lucrare, così facendo, due possibili risultati: le cose migliorano e se ne assume il merito; non migliorano e potrà dire di averlo detto dall'inizio. A meno di due mesi dall'inizio di Expo 2015 quando, com'è facile immaginare, avremo addosso gli occhi del mondo, la tentazione di cercare di pararsi per tempo è persino comprensibile.

C'è anche un altro aspetto che faticiamo a capire. Assistiamo continuamente alla sostituzione, talvolta alla rimozione dei dirigenti provenienti da Ferrovie dello Stato. Non capiamo – e probabilmente nessuno ce lo dirà mai – se ciò sia dovuto a uno scarico di responsabilità di FSI, che ha rinunciato a interessarsi veramente della gestione di una società della quale, lo ricordiamo, detiene il cinquanta per cento o se gli Amministratori Delegati ritengano di poter fare a meno del know how di costoro, considerando bastanti il bagaglio professionale e i talenti dei dirigenti provenienti da FNM.

Ci piacerebbe saperlo ma, lo ripetiamo, nessuno ce lo dirà mai.

Nei giorni scorsi, finalmente, le Organizzazioni Sindacali sono riuscite condurre al tavolo Trenord e a concludere un accordo che modifica la disciplina economica del personale di condotta e di bordo, riportandola su posizioni che noi avevamo posto al tavolo da tempo.

Un buon accordo che rende anche giustizia a chi, con serietà e determinazione, ha deciso di rinunciare a tentazioni aventiniane per stare al tavolo, discutere dei problemi e, se possibile, contribuire a risolverli.

Commenti

“Scegliamo il nostro mondo successivo in base a ciò che noi apprendiamo in questo”.

Prendiamo in prestito questa frase dal libro “Il Gabbiano Jonathan Livingstone” per dire che se non impari nulla, il mondo di poi sarà identico a quello di prima, con le stesse limitazioni.

Partiamo da questo per parlare di quanto accaduto nei giorni scorsi sulla vicenda dei piloti in cassa integrazione, un'indagine che ha portato alla denuncia di un numero importante di piloti, con un allargamento investigativo per oltre mille persone naviganti.

Questo ci deve far riflettere sul sistema Italia (se di sistema possiamo parlare), sul modo di pensare e di agire sempre tutto italiano; vado a esporre le motivazioni.

Dobbiamo premettere che soprattutto i piloti della compagnia di bandiera hanno percepito, attraverso la Cassa Integrazione Guadagni Straordinari e dal Fondo Trasporti Aereo e Mobilità, cifre pari all'80% della retribuzione riferita agli ultimi 12 mesi di lavoro. Come accade puntualmente in questo Paese, dove il senso di appartenenza allo Stato è sempre blando, molti sono andati a lavorare all'estero, con retribuzioni che oscillavano dai 13 ai 15 mila euro, oltre ai *fringe benefit* che vanno dalle spese alloggiative fino ad arrivare alle rette scolastiche dei figli.

L'INPS sta cooperando nelle indagini, sospendendo da subito l'erogazione delle somme e avviando la procedura per il recupero degli importi erogati.

E' chiaro che questi signori sono stati denunciati all'autorità giudiziaria e alla Corte dei Conti.

Quello che fa indignare è proprio l'atteggiamento omeroso di una categoria privilegiata (con la consapevolezza di esserlo) che non riflette sul fatto che ci sono pensionati, nel nostro Paese, che vivono con una pensione di 480 euro al mese; con loro dovrebbero confrontarsi, a loro spiegare il proprio operato.

Dovremmo fare tutti un passo indietro, guardarci allo specchio e dirci che siamo dei professionisti che svolgono il proprio lavoro con dignità e vogliono continuare a farlo senza danneggiare se stessi e l'intera categoria.

Non è possibile che ogni volta, per colpa di alcuni cretini - volanti, paghi tutto il settore naviganti.

Ora la giustizia amministrativa e penale farà (giustamente) il suo corso con serenità, mentre le autorità preposte (come ENAC) dovranno intervenire in modo esemplare con provvedimenti disciplinari, declassando tutti coloro il cui dolo sia accertato. Non dovranno più poter svolgere attività professionale con il loro brevetto.

Questo, a mio avviso, deve essere un esempio e una giusta punizione per chi pensa sempre di farla franca; un autentico deterrente per chiunque, qualunque professione eserciti.

Forse in pochi sanno che la cassa integrazione ai dipendenti Alitalia è stata attivata dal 2009 e resterà in vigore sino al 2018. Ci sono altre aziende che hanno usufruito della stessa legge, ma con una durata di soli 5 anni; scadrà a fine 2015. E' chiaro che quanto fino ad ora esposto è ulteriore conferma di come in questo Paese ci siano sem-

Il sistema malato

Se il pilota vola all'estero col doppio stipendio la colpa è anche un po' nostra

Possibile che nessuno sapesse dei cassaintegrati di Alitalia assunti illecitamente oltreconfine? Per rilanciare il settore bisogna fare tutti un passo indietro, isolare chi continua a fare il furbo e valorizzare chi invece ha voglia di cambiare. A partire proprio dal sindacato.

di Alessandro Pasini*

pre i lavoratori di serie A e di serie B (a volte anche di C) e in tutto questo i Sindacati, quelli più rappresentativi del settore, hanno sempre difeso le posizioni di alcuni, bistrattando quelle dei non iscritti alla loro sigla. Chiediamoci oggi il perché si verifichino queste cose e

perché molti piloti di linea hanno operato all'estero senza che nessuno di loro sapesse nulla di quello che stava accadendo. Questo sistema, anche sindacale, ormai non più consono alle logiche e aspettative di un lavoro futuro, deve farci capire che i mezzi ci sono. Si stabilisca chi fa e che cosa e ognuno, senza scarico di responsabilità, svolga il proprio mestiere.

Se vogliamo rilanciare il settore bisogna guardare oltre, prendendo anche spunto dai vettori stranieri (che peraltro fanno business nel nostro paese portando utili all'estero), isolando chi reca danno a questo lavoro e valorizzando chi ha voglia di cambiare.

We want you.

*Segretario Nazionale Organizzativo FAST Trasporto Aereo/Confal



Un viaggio meraviglioso sui binari della vita

Chi riduce il nostro lavoro allo spostamento di persone dimentica che grazie alle ferrovie ogni giorno la gente realizza i suoi obiettivi, i suoi sogni e le sue passioni. Dai pendolari che si guadagnano faticosamente la giornata ai fidanzatini che si rincorrono per un bacio fino alla mamma che si bagna gli occhi riabbracciando un figlio lontano.

di Filippo Lombardi

È innegabile, fin dalla sua invenzione nel 1800, il treno e le strade ferrate hanno sempre avuto un fascino enorme. I binari che si rincorrono interminabili senza mai incontrarsi, la locomotiva che si piega in curva, l'inconfondibile fischio, il turbinio di viaggiatori che salgono e scendono, amanti che si incontrano o si salutano in lacrime al binario. Tutto questo è solo la cornice, seppur romantica, di un mondo, quello ferroviario, che dentro ha un cuore pulsante fatto di persone e invenzioni, di precisione e professionalità. Il mio ingresso da lavoratore in questo settore è abbastanza recente, sono ferroviere da neanche 4 anni, la mia provenienza infatti è di tutt'altro ambito. Parte della mia vita l'ho trascorsa sui treni regionali da pendolare, come tanti di noi. Vivissimi sono ancora i ricordi dei chilometri fatti sulla littorina diesel delle mitica ferrovia Porrettana, mirabile capolavoro di architettura ed ingegneria ferroviaria che, sfidando balze, dislivelli, fiumi e gole appenniniche unisce Toscana ed Emilia portando vita e civiltà a zone altrimenti dimenticate. Le ferrovie mi hanno cambiato la vita, in tutti i sensi: sia dal punto di vista professionale che anche e soprattutto dal punto di vista sensoriale. Provenivo da un mondo, quello letterario, che faceva viaggiare principalmente con la mente e la fantasia, dove ogni dimensione e traguardo distava in realtà pochissimi chilometri dai propri sogni. Adesso, da ferroviere mi ritrovo invece a viaggiare realmente, percorrere tutt'Italia a 300 km/h sui binari dell'alta velocità: un ampliamento quindi spaziale, temporale e geografico, prima ancora che lavorativo.

Il mio ruolo, che nasce nelle biglietterie e l'assistenza viaggiatori di Firenze Santa Maria Novella, mi vede anche in una veste di polifunzionalità che mi fa salire sul treno e far parte del personale viaggiante, vivendo tutti quei momenti esperienziali della mia professione che permettono quindi di comprendere il mondo ferroviario *tout court*. Certo, vissuto dall'interno, come personale tecnico, molte delle cose e delle prospettive cambiano, intrecciandosi indissolubilmente con tutti quei sogni e quell'immaginario che da sempre porto con me, quell'*humus* di passione instancabile: dai modellini dei treni e dai libri sui treni son passato a doverli gestire, prenotare, controllarne la precisione, cercando di dare ad ogni viaggiatore la

migliore "esperienza di viaggio" possibile. L'ingresso di NTV nel settore dell'alta velocità ha aperto una finestra importante nello scenario ferroviario italiano: primo esempio europeo di privatizzazione del settore, l'azienda ha dato la possibilità di lavorare e realizzare parte dei propri sogni a chi come me aveva le ferrovie nel cuore, nel sangue e nella propria anima. Questo lavoro presenta momenti di grandi soddisfazioni alternati a momenti difficili, di gestione impegnativa e di estremo tecnicismo di competenze: tutto questo in realtà si trasforma in una energia di vita che mi dà ossigeno e mi permette di dare il meglio di me ad ogni servizio. Ci sono momenti che fanno riflettere profondamente su noi stessi e sul nostro lavoro, situazioni umanamente vive ed appaganti che ogni ferroviere porta con sé, accanto ai ritardi, agli scioperi ed i disagi del settore. Tanti dettagli che però porti con te, che ti seguono dando un senso e una realizzazione alla propria professione: riuscire a imbarcare un viaggiatore che in emergenza deve raggiungere la propria città entro sera in una giornata in cui tutti i treni sono pieni, anticipare un biglietto di un ragazzo che riuscirà a vedere la propria fidanzata due ore prima, vedere la felicità negli occhi di una mamma che abbraccia il proprio figlio rientrato a casa per le festività e scoprire che quel treno, su quel binario, li ha fatti rincontrare dopo quasi un anno di lontananza. Accogliere un turista in città offrendogli una mappa per raggiungere il proprio albergo, ricevendo un "Grazie!" per il comfort di viaggio ricevuto e tutte quelle attenzioni che in realtà trasformano un semplice viaggio nell'esperienza complementare da ricordare col sorriso. Quello che ogni giorno faccio, io come tutti gli altri colleghi di NTV ed i ferrovieri di qualunque altra impresa ferroviaria, è in realtà molto di più di portare un viaggiatore dal punto A al punto B, ma bensì permettergli di muoversi, raggiungere il posto di lavoro, avvicinare persone lontane accorciando distanze di centinaia di chilometri, far scoprire l'Italia ai turisti appassionati delle splendide perle d'arte del Bel Paese. Insomma, non solo viaggiare, ma assieme al viaggio in senso stretto, permettere ogni giorno alle persone di realizzare obiettivi, sogni, passioni. In altre parole vivere la propria vita. Quello che mi prospetto è senza dubbio di mantenere questo mio stesso *pathòs* che ho oggi per tutti gli anni a venire, nei quali vorrò sicuramente lavorare in questo settore, riuscendo magari a realizzare anche altri obiettivi quali magari poter vestire il cappello di capotreno nei servizi regionali, uno dei miei tanti sogni. Molti mi chiedono se le aspettative che avevo prima di entrare in questo mondo siano state rispettate oppure no. Quello che rispondo è che tanto mi è stato dato, questo basta ad alimentare l'energia lavorativa che ad oggi ho, necessaria sicuramente per cambiare molti aspetti critici di questo settore e della mia azienda sui quali dover lavorare: il poter vivere da protagonista l'attività sindacale in quanto RSA FAST mi permette di vivere da protagonista e in prima linea ogni discussione, ogni obiettivo e ogni traguardo raggiunto.

Commenti**Incidenti a confronto**

Sul doppio binario della politica viaggia soltanto la malafede

Sulla tratta Fabriano-Pergola per ricostruire 100 metri di linea Rfi vuole 3 milioni di euro. Per risistemare il viadotto Catanese franato la Regione Sicilia dice che ne basterebbero 200mila. Qualcuno mente. Forse entrambi.

di Gianluca Cecchini*

La voce del sindacato può e deve raggiungere anche le vie contorte con cui il potere politico cerca di applicare i propri interessi. Due casi emblematici ci aiutano a capire quanta nebbia e poca chiarezza possano esserci nelle dichiarazioni istituzionali. Ancora una volta ad essere ferito è il mondo ferroviario, che vede lentamente mutilate le

sue tratte, soprattutto quelle più periferiche, a vantaggio di un più industrioso trasporto su gomma. Esempio lampante un fatto recente che ha interessato la chiusura della tratta Fabriano-Pergola a causa di un danno dovuto al maltempo. L'eccessiva pioggia ha provocato la frana di un fianco della massicciata in un tratto della linea: la zona interessata è di poco più di 100 m, sufficienti però a far sospendere il servizio pendolare dei treni regionali fra le due stazioni.

Inevitabile la reazione locale, non solo dei viaggiatori che utilizzano il servizio ma anche e soprattutto dei due sindaci dei comuni di Fabriano e Pergola: entrambi i primi cittadini chiedono con forza a Trenitalia il ripristino della linea, che attualmente funziona tramite un servizio sostitutivo di bus. Ora, stando agli ultimi dati restituiti dal gestore dell'infrastruttura, servirebbero circa 3 milioni di euro per poter ripristinare la linea andando a riparare il danno fatto dal maltempo. Non siamo certo dei tecnici del settore ingegneristico o architettonici ma, anche a una prima stima e semplice presa visione della tratta interessata, risulta d'embellè evidente l'eccessiva cifra richiesta per un tratto così breve.

Mettiamo in stand-by per qualche minuto tutta questa vicenda e prima di trarre una conclusione, spostiamoci geograficamente di circa 900 km più a sud, dove troviamo un'altra vicenda assai curiosa, seppur nella sua gravità. Lungo la strada statale 121 Catanese un viadotto crolla pochi giorni dopo la costruzione e subito scoppiano indignazione ed inchieste. L'errore progettuale e la pessima qualità dei materiali costruttivi va a sommarsi a un ginepraio intricato di vicende riguardanti gli appalti delle cooperative incaricate della costruzione. Prima ancora di andare ad analizzare le evidenti carenze etiche e morali di chi non si è curato dei possibili danni ai futuri viaggiatori, accendiamo il riflettore sulle responsabilità della Stazione Appaltante, alla quale spetta l'obbligo di sorveglianza attiva e qualitativamente meticolosa sulle aziende a cui appalta. La Regione Sicilia, alla luce del grave evento, dichiara che tutto sommato il danno ammonta a neppure 200.000 euro e che quindi il problema sarà così risolto col pagamento della spesa da parte dell'azienda costruttrice.

REGIONE MARCHE 	GIUNTA REGIONALE trasporti, reti di trasporto, mobilità e logistica integrata, riforma dell'organizzazione amministrativa e valorizzazione del personale, sostegno alla famiglia e servizi sociali, cooperazione allo sviluppo, emigrazione, immigrazione, promozione della cooperazione.	60125 ANCONA Via Gentile da Fabriano, 9 Tel. 071 8062 170 Fax 071 8062 171 luigi.viventi@regione.marche.it
L'Assessore		
523926 13/01/2015 REGIONE GRM VITROAG		FAST FERROVIE Via Einaudi 1 60125 - Ancona marche@fastferrovie.it
OGGETTO: linea ferroviaria Fabriano - Pergola.		
In relazione alla Vostra richiesta di chiarimenti sulla riapertura della linea Fabriano - Pergola del 12 Gennaio 2015, si comunica quanto segue.		
RFI, più volte da noi sollecitata sull'argomento, in un primo momento ha risposto che la rimozione e messa in sicurezza del tratto in frana richiede interventi privi di copertura finanziaria e che la valutazione del rapporto costi/ricavi della linea in questione ha da sempre evidenziato un forte squilibrio tra gli elevati costi gestionali e manutentivi e i proventi da traffico.		
In seguito, ribadendo la non volontà di intervenire nella tratta in questione, ha fatto sapere che i lavori da realizzare per ripristinare la linea, oltre alla messa in sicurezza del tratto in frana, comportano adeguamenti tecnologici nelle stazioni di Fabriano e Pergola e su tutta la linea, con un costo totale di circa 3 milioni di euro.		
Alla luce di quanto esposto, è evidente che RFI non fornisce alcuna garanzia sulla riapertura all'esercizio della linea, non avendo a disposizione fondi per tali interventi.		
Cordialmente.		
		 Luigi Viventi



Sic stantibus rebus, mettiamo allo specchio le due vicende sopra narrate per rimarcare ancora una volta la penna sulla mala gestione politica e di poca chiarezza amministrativa, aggiungendoci la colpa di mascherare i propri piani con degli specchietti per le allodole. Nel primo caso ci poniamo il dubbio, lecito, che 3 milioni di euro per il ripristino della tratta ferroviaria Fabriano-Pergola sia un costo esoso ed inadeguato rispetto all'entità del danno e della lunghezza della linea interessata. Vogliamo vederci piuttosto una subdola volontà di privilegiare il trasporto su gomma a discapito di quello su ferro. Ancora una volta quindi saremmo costretti a vedere la chiusura di una tratta ferroviaria che deve soccombere alle strade asfaltate e al business che queste alimentano.

Il caso opposto si verifica in Sicilia dove dubitiamo, di

contro, che il ripristino di una frana di tale entità sul viadotto possa costare così poco, appena 200000 € infatti. In questa dichiarazione vogliamo invece pensarci la volontà di minimizzare il danno, arginare la responsabilità e poter assolvere tutte le colpe semplicemente pagando un importo. Tutto questo ci ricorda molto il traffico delle indulgenze medievali e non certo la giustizia democratica di un Paese nel XXI secolo.

*Segretario Regionale Marche FAST/Confsal

Crollo della Variante Scorciavacche della strada statale 121 "catanese" Palermo-Agrigento

La nota dell'Anas - "Il tratto che interessa i viadotti Scorciavacche 1 e Scorciavacche 2, è stato avviato preliminarmente alla consegna definitiva con le demolizioni dei viadotti esistenti e il crono-programma prevedeva il completamento delle attività con apertura al traffico veicolare entro marzo 2015", ha spiegato Ciucci. "In data 30/12/2014, avendo accertato un avvallamento del piano stradale in corrispondenza del rilevato, a circa 20 metri dalla spalla lato Palermo, del viadotto Scorciavacche 2, il personale tecnico Anas intervenuto sul posto, ritenendo che l'avvallamento era causato da un movimento del corpo stradale che si sarebbe potuto evolvere con collasso del rilevato, ritenne necessario procedere in via cautelativa alla chiusura del tratto stradale tra I km 226 e 227, ripristinando la deviazione sulla SP 55 bis - spiegano ancora dalla società - Durante la fase di costruzione i rilevati sono stati sottoposti alle verifiche ed agli accertamenti previsti dal capitolato, registrando sempre valori conformi ai requisiti di accettabilità, via via che gli stessi venivano realizzati". "E' stato pertanto immediatamente contestato al Contraente Generale il difetto di esecuzione dell'opera e, al contempo, gli Uffici di Alta Sorveglianza hanno avviato tutti gli accertamenti tecnico contrattuali per la verifica delle cause del dissesto - dice l'Anas -. Nei giorni successivi si è verificato il cedimento del piano viabile, per cui, constatato che il dissesto non ha interessato il viadotto limitrofo (che si presenta integro e privo di dissesti) ma il tratto in rilevato di approccio allo stesso, non appena le condizioni meteorologiche lo hanno consentito (tra il 31/12 ed il 1/1 il territorio è stato colpito da copiose nevicate), il Contraente Generale, al quale le aree sono in consegna, si è attivato con i primi interventi di ripristino, considerato che la messa in sicurezza era stata già eseguita nei giorni precedenti al manifestarsi del cedimento". E' in corso una inchiesta dell'Anas, affidata ad una commissione composta da dirigenti interni e da un professionista esterno esperto di geotecnica, "volta a chiarire le cause e le concause dell'evento che ha portato alla chiusura al traffico del tratto in questione; al termine dell'inchiesta e sulla base dei suoi risultati l'Anas proporrà le necessarie azioni legali e procederà al recupero del danno subito, che allo stato attuale e da prime stime sembrerebbe quantificato in circa 200.000 euro, con un tempo di ripristino di poche settimane. Non resteranno pertanto oneri a carico del bilancio Anas"



Yin e Yang

Maternità e congedi

Per le mamme lavorare resta ancora un lusso

di Alba Pietrazzi

Dare alla luce un figlio è uno dei momenti più belli ed emozionanti di tutta la vita. Ma anche passare i primi mesi con il proprio piccolo (riprendendosi anche dalle fatiche del parto) senza rischiare di perdere il posto di lavoro e anzi, avendo la garanzia della retribuzione, è una conquista di civiltà e senza dubbio, un incentivo alla maternità. Ma, come far conciliare gravidanza e lavoro? Quali sono i mestieri a rischio? E i diritti di una donna? Le leggi a tutela della maternità e della paternità? Come si possono tutelare le donne? Cercheremo di affrontare i vari temi a riguardo per tentare di fare un po' di chiarezza. E' certamente da "Il Testo Unico sulla maternità" (decreto legislativo 151/2001) che dobbiamo attingere per ricevere tutte le informazioni necessarie.



A completamento delle tutele del suddetto decreto, è da ultimo intervenuta la legge 92/2012 di riforma del mercato del lavoro, che tocca due aspetti:

- si occupa delle tutele applicabile in caso di licenziamento comminato in violazione delle norme di protezione della maternità;
- introduce nuovi strumenti di sostegno alla genitorialità.

Anche il recentissimo Job Act ha previsto alcune piccole modifiche sull'argomento.

In questo numero affronteremo: il congedo obbligatorio di maternità, il congedo di paternità, la maternità anticipata, gli esami prenatali, i congedi parentali, la malattia del bambino, l'allattamento, il lavoro notturno, il divieto di licenziamento.

1. Il congedo di maternità. (Astensione obbligatoria)

Prevede che la lavoratrice si astenga dalla prestazione lavorativa a partire dai due mesi precedenti la data presunta del parto, e per tre mesi successivi. Un ulteriore elemento di flessibilità è stato introdotto dal Testo Unico: il periodo di astensione obbligatoria può essere di un mese precedente la data presunta e di 4 mesi successivi al parto con la possibilità, quindi, di lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza e prolungare, per il tempo restante, l'astensione post partum (1 mese ante e 4 post).

Dal marzo del 2000 è possibile dunque scegliere tra due opzioni:

Opzione 1:

- 2 mesi prima del parto
 - 3 mesi dopo il parto
- Opzione 2 (flessibile):
- 1 mese prima del parto
 - 4 mesi dopo il parto

Con il Job Act, il congedo di maternità viene esteso anche alle lavoratrici autonome iscritte alla Gestione Separata INPS e alle lavoratrici del settore agricolo per le quali viene prevista la possibilità di assentarsi dal lavoro per un massimo di 5 mesi. Il salario che spetta alla lavoratrice durante il congedo obbligatorio corrisponde all'80% della retribuzione media giornaliera. E' a carico del datore di lavoro il restante 20%.

La riforma del 2012 ha introdotto un periodo di astensione obbligatoria anche a favore del padre lavoratore dipendente, il quale, entro 5 mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno e un periodo di astensione facoltativa della durata di due giorni anche continuativi (previo accordo con la madre e in sua sostituzione).

In tali periodi, egli ha diritto ad un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari al 100 per cento della sua retribuzione.

2. Congedo di paternità

La precedente legislazione prevedeva il diritto al congedo di paternità solo per i lavoratori dipendenti. La nuova normativa estende il congedo di paternità a tutte le categorie di lavoratori. Dal 2015 i padri potranno fruire del periodo di astensione da lavoro nel caso in cui la madre sia impossibilitata per motivi

naturali o contingenti.

3. La maternità anticipata.

E' data inoltre la possibilità alla madre di anticipare il periodo di astensione prima del parto, purché sia determinato da motivi di salute comprovati da certificato medico (gravidezze a rischio).

Vi sono dei casi specifici, previsti dal Ministero del Lavoro e segnalati nel secondo comma dell'articolo 17 del decreto legislativo 151/01 del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, in cui è prevista la maternità anticipata:

- Se la gestante ha dei problemi di salute che mettono a rischio la sua gravidanza e per i quali è consigliato il riposo e che si aggraverebbero lavorando,
- se il lavoro o il luogo in cui svolge la sua attività professionale non è salubre e mette a rischio la gravidanza,
- Se la lavoratrice svolge mansioni pesanti (alzare pesi, esposizione a sostanze chimiche dannose) e non può essere spostata di settore o di mansione.

Il congedo di maternità, anticipata e obbligatoria, non compromette l'anzianità di servizio o le ferie maturate. Inoltre durante la maternità anticipata alla lavoratrice spetta la retribuzione totale.

4. Gli esami prenatali.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per sottoporsi ad esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per fruire del diritto ad assentarsi dal lavoro per esami prenatali, la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro:

- specifica domanda, nella quale devono essere indicati data ed ora degli esami, con dichiarazione che gli stessi non sono effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro;
- documentazione giustificativa, rilasciata dalla struttura cui la lavoratrice si è rivolta dalla quale risulti la data e l'orario di effettuazione degli esami (dalle ore alle ore).

5. I congedi parentali.

Entrambi i genitori hanno diritto ad usufruire del congedo parentale nei primi otto anni di vita del bambino. Il decreto attuativo del Jobs Act approvato dal Governo Renzi, estende il diritto al congedo parentale fino ai 12 anni di vita del bambino.

Essi possono astenersi dal lavoro con le seguenti modalità:

- la madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo per maternità, per un ulteriore periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il periodo complessivo (relativo ad entrambi i genitori)



ri) di astensione dal lavoro per congedi parentali non può eccedere il limite di dieci mesi (ovvero di undici mesi, nel caso in cui il padre si astenga per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi).

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Nel periodo del congedo parentale, le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione fino a tre anni di vita del bambino. Con il Job Act i genitori avranno diritto a ricevere dall'INPS l'indennità del 30% fino ai 6 anni di età del figlio.

La riforma del 2012 ha introdotto la possibilità, entro i limiti di spesa stanziati, di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo per maternità, in alternativa alla fruizione del congedo parentale, la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting, ovvero per far fronte ai costi dei servizi pubblici accreditati per l'infanzia.

6. Il congedo parentale a ore

A partire dal 1° gennaio 2013 è possibile fruire di congedi parentali a ore secondo disposizioni che verranno decise dai vari contratti collettivi nazionali, che ne dovranno individuare criteri e modalità. Il congedo a ore consente una più equa redistribuzione del reddito, ammortizzando in modo più equilibrato la ridotta retribuzione riconosciuta durante il congedo parentale (pari al 30% dello stipendio) e distribuisce in modo più equilibrato il periodo di congedo parentale spettante.

Il decreto attuativo approvato dal Consiglio dei Ministri chiarisce che, in caso di mancata regolamentazione delle modalità di fruizione del congedo parentale a ore, sarà il genitore a scegliere se usufruire del congedo giornaliero o di quello orario.

Quest'ultimo viene consentito in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente preceden-



te a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Si sottolinea che viene esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi.

-Congedo per malattia del bambino

Entrambi i genitori, in via alternativa, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alla malattia di ciascun figlio. Tale diritto spetta:

- senza alcun limite, fino a tre anni di età del bambino;
- cinque giorni lavorativi all'anno, per ciascun genitore, dai tre agli otto anni di età del bambino.

Le malattie del bambino devono essere documentate con certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato nonché una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Per i periodi di congedo per malattia del figlio non è prevista la corresponsione da parte dell'Inps di alcun trattamento economico.

7. Permesso per allattamento

Durante il primo anno di ciascun figlio, la mamma se dipendente può avere diritto al permesso orario giornaliero per l'allattamento.

Il riposo giornaliero (o allattamento) consiste nella possibilità di fruire di due pause giornaliere di 1 ora ciascuna, anche cumulabili in 2 ore in un'unica soluzione giornaliera.

Questo numero di ore è valido se si lavora a tempo pieno mentre si dimezzano nel caso di lavoro part-time di durata inferiore alle 6 ore giornaliere. Anche il papà

può usufruirne, a richiesta, nei seguenti casi:

- quando è l'unico affidatario;
- quando la madre, lavoratrice dipendente, non ne usufruisce
- quando la madre non è lavoratrice dipendente (lavoratrice autonoma), In questo caso il dipendente dovrà presentare un'autocertificazione al proprio datore di lavoro.

In passato, il padre non poteva fruire dei riposi retribuiti quando la moglie era casalinga in quanto si riteneva che il concetto di "madre lavoratrice non dipendente" facesse riferimento all'ipotesi di madre che svolgeva un'attività di lavoro autonomo (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta, libera professionista etc.) e non alla madre in stato di disoccupazione.

Attualmente, l'orientamento maggiormente diffuso nella giurisprudenza amministrativa ritiene che il padre possa fruire dei riposi retribuiti anche nel caso in cui la madre sia casalinga (e quindi, più in generale, disoccupata).

Alla luce di quanto detto, al padre lavoratore spetta il diritto ai riposi anche nel caso in cui la madre sia collocata in mobilità, in quanto si tratta di una fattispecie assimilabile a quella della madre disoccupata o casalinga.

Il padre non ha diritto ai riposi giornalieri nel caso in cui:

- la madre lavoratrice dipendente si trovi in astensione obbligatoria o facoltativa
- la madre non si avvalga dei riposi in quanto assente dal lavoro per sospensione (es. aspettativa o permessi non retribuiti)
- la madre lavoratrice autonoma percepisca l'indennità per il congedo di maternità

8. Il lavoro notturno

E' vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 104/1992 e successive modificazioni

9. Divieto di licenziamento

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento un anno di età del bambino, ai sensi dell'art. 54 D.Lgs. 151/2001.

Il divieto è connesso con lo stato oggettivo di gravidanza, senza che si tenga conto della conoscenza da parte del datore della stato della lavoratrice, essendo sufficiente l'esibizione di idonea certificazione dalla

Curiosità in pillole...

Il Paese migliore dove diventare mamma è la Svezia, dove i genitori possono chiedere fino a 480 giorni all'80% dello stipendio, e madri e padri sono incoraggiati a dividersi equamente questo periodo. A parte la Papua Nuova Guinea, in fondo alla classifica troviamo gli Stati Uniti dove le mamme possono chiedere 12 settimane di congedo ma senza paga.

quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

Il licenziamento effettuato in connessione con lo stato di oggettiva gravidanza e puerperio è da considerarsi nullo, con la conseguenza che la lavoratrice avrà diritto al ripristino del rapporto di lavoro mediante.

E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino.

Il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore, in caso di fruizione del congedo di paternità, per la durata del congedo stesso, e si estende sino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento di cui all'art. 54 D.Lgs. 151/2001 si applica altresì in caso di adozione e di affidamento, sino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

1. di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
2. di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
3. di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine
4. di esito negativo della prova, facendo salvo il divieto di discriminazione di cui all'art. 4 Legge n. 125/1991.

Durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salva che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, né può essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo, salvo che sia avvenuto per cessazio-

ne dell'attività dell'azienda.

La riforma del 2012 è intervenuta anche sulla materia dei licenziamenti comminati in violazione della normativa ora descritta.

In particolare stabilisce che il licenziamento commiato in violazione delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e paternità debba essere dichiarato nullo dal giudice, che dovrà, pertanto, applicare la tutela reintegratoria piena.

Conseguentemente, la lavoratrice illegittimamente licenziata avrà diritto a:

- essere reintegrata nel posto di lavoro;
- ottenere il risarcimento del danno per il periodo successivo al licenziamento e fino all'effettiva reintegra, dedotto quanto percepito da altra occupazione (il risarcimento non può comunque essere inferiore nel minimo di cinque mensilità di retribuzione);
- ottenere il versamento dei contributi assistenziali e previdenziali per tutto il periodo dal giorno del licenziamento a quello della reintegra;
- esercitare il cd. diritto di opzione, ossia scegliere fra la reintegra e l'indennità sostitutiva pari a quindici mensilità della retribuzione globale di fatto.



Mala Gestio**La bufala del 730 precompilato****Il conto della semplificazione lo pagheranno Caf e contribuenti**

di Giuseppe Calò

La dichiarazione dei redditi di quest'anno - quella relativa al 2014 - non arriverà a casa dei contribuenti, come più volte annunciato da Matteo Renzi. Sarà disponibile solo per via telematica, e per leggerla bisognerà effettuare tutte le procedure di registrazione presso il sito Internet dell'Agenzia delle Entrate, passaggio questo che risulterà particolarmente ostico a una parte dei contribuenti a cui la semplificazione è rivolta: quella dei pensionati. La stessa condizione riguarderà i lavoratori dipendenti, unici altri ammessi al beneficio della dichiarazione dei redditi pre-compilata.

L'idea del governo era quella di esonerare dipendenti e pensionati dalle contestazioni formali che arrivano ogni anno dall'Agenzia delle Entrate, facendo arrivare loro a casa una dichiarazione dei redditi pre-compilata dal fisco italiano, quest'ultimo naturalmente in grado di attingere alle varie banche dati fiscali anche per calcolare già le detrazioni e le deduzioni cui il contribuente avrebbe diritto. Idea semplice, ma quella semplicità si è complicata molto con il decreto attuativo che la fa entrare in vigore in parte dal 2015, e in parte dal 2016 quando anche le spese mediche saranno calcolate dal fisco.

La prima novità causerà disagio alle imprese: sarà obbligatorio trasmettere alla Agenzia delle Entrate entro il «7 marzo di ogni anno i dati relativi alla certificazione unica che attesta l'ammontare complessivo delle somme erogate, delle ritenute operate, delle detrazioni d'imposta effettuate e dei contributi previdenziali e assistenziali trattenuti». Significa un anticipo di un mese e mezzo rispetto ad oggi. In caso di ritardo o di errata trasmissione, alle imprese sarà comminata una multa fissa di 100 euro per ogni dipendente.

Tra gli anticipi obbligatori anche la modifica del termine dal 30 aprile attuale al 28 febbraio «per la trasmissione all'Agenzia delle entrate dei dati relativi ad alcuni oneri deducibili e detraibili sostenuti nell'anno precedente, quali interessi passivi sui mutui, premi assicurativi, contributi previdenziali, previdenza complementare».

Raccolti tutti i dati entro il 15 aprile per lavoratori dipendenti e pensionati sarà disponibile solo per via telematica la dichiarazione precompilata da parte dell'Agenzia delle Entrate. I contribuenti che potran-

no accedervi avranno due opzioni: accettarla così come è o cambiarla, inserendo detrazioni o deduzioni che non erano state previste. Accettandola così come è la "semplificazione renziana" è appena all'inizio: quella dichiarazione pre-compilata va poi presentata alla stessa agenzia. Come? O chiedendo al proprio datore di lavoro di prestare assistenza fiscale. Oppure attraverso il Caf. In questi due casi però quella dichiarazione che resta intatta rispetto a come era stata compilata dall'Agenzia delle Entrate, dovrà essere accompagnata da visto di conformità del Caf. E se risulteranno errori, l'Agenzia delle Entrate multerà e sanzionerà il Caf, e non il contribuente. È un aspetto grottesco della rivoluzione di Renzi: lo Stato compila la dichiarazione dei redditi del cittadino, il caf deve dire se lo Stato ci ha preso o no, e se questo suo giudizio è errato, verrà punito lui, e non lo Stato che ha inserito un dato errato.

Che cosa significa questo? Che di fatto i Caf avranno la responsabilità civile di quelle dichiarazioni dei redditi che però sono compilate dalla Agenzia delle Entrate. A questo punto pretenderanno dal contribuente ogni documentazione per controllare i dati dell'Agenzia, perché sono loro a poterci rimettere le penne in caso di errore. Quindi se Stato lavora male, inserisce dati inesatti ma racconta questa semplificazione come una conquista di civiltà di fatto non fa altro che scaricare sui caf e professionisti i propri errori.



Spilli e Punture

Sfiducia e democrazia

Ha ancora senso parlare oggi di sindacato?

di Roberto Faranda*

Mi è capitato di leggere quanto pubblicato sul blog di Antonio Politi, il quale pone un interrogativo di estrema attualità sul ruolo del sindacato e quanto esso ancora può incidere nella società e nell'organizzazione del lavoro attuale. A questo proposito, poiché ho trovato positive le risposte formulate nel corso dello stesso articolo, ho ritenuto pubblicare integralmente il suo contenuto:

“Purtroppo tante persone, soprattutto i giovani come il sottoscritto, non sanno neppure che cos'è un Sindacato. Allora chiariamo subito che il sindacato è una associazione, costituita dai membri di una categoria professionale, che operano in forma collaborativa, al fine di tutelare i propri diritti.

Oggi, purtroppo, vi è la tendenza ad associare al termine “sindacato” a qualcosa di negativo. I sindacalisti, purtroppo, sono spesso visti come degli intriganti affaristi, che illudono i lavoratori per portare avanti i loro loschi interessi. Ma è concepibile una società moderna senza la presenza di sindacati?

Occorre innanzi tutto precisare che nei regimi dittatoriali i sindacati sono, nella stragrande maggioranza dei casi, sciolti per Legge e, quindi, dichiarati illegali.

In tanti paesi i sindacalisti sono perseguitati, arrestati e anche uccisi.

Spesso i vari regimi dittatoriali costituiscono dei sindacati (in genere un “sindacato unico”) che, ovviamente, risponde al regime di ogni sua azione, in barba al sacrosanto diritto della libera associazione di persone. Possiamo quindi dire, senza incertezza, che nei paesi ove la democrazia non esiste, organizzare un sindacato è considerato un reato.

Questo la dice lunga sull'importanza del sindacato nella difesa della democrazia.

I dattatori hanno paura del Sindacato perché dove c'è attività sindacale c'è anche democrazia e libertà.

Possiamo quindi dirci fortunati di vivere in una nazione ove l'art.39 della Costituzione sancisce la libertà di costituire Sindacati (la libertà per i lavoratori di scegliere se aderirvi o meno).

Se abbiamo il coraggio di guardare la storia di questo Paese ci rendiamo conto che, in pochi decenni, le condizioni dei lavoratori sono notevolmente migliorate e tante cose che oggi ci paiono scontate (le ferie retribuite, la malattia retribuita, l'assistenza in caso di infortunio sul lavoro ecc.) sono frutto di dure lotte sindacali.

A mio avviso è un grave errore buttare via tanti anni di impegno e storia sindacale. Certo, se nel nostro Paese il sindacato è oggi così mal visto da tanti cittadini qualche motivo c'è.

Il Sindacato ha infatti spesso fatto da cinghia di trasmissione di qualche partito politico più preoccupato della gestione del potere che del benessere della gente. Il Sindacato spesso non è stato capace di guardare al futuro, preoccupandosi di distribuire diritti ad alcuni facendo pagare il conto ad altri.

Il Sindacato non è stato spesso capace di guardare la realtà, vivendo nel suo mondo dorato mentre la società correva in direzione opposta.

Il Sindacato non si è occupato dei giovani, dei più deboli, preferendo occuparsi delle categorie più forti, capaci di contare di più.

Il Sindacato spesso non ha fatto le battaglie che doveva fare e si è andato

“ Le sigle spesso non sono state capaci di guardare al futuro, preoccupandosi di distribuire diritti ad alcuni, facendo pagare il conto ad altri ”

“Tante aziende fuggono nei paesi del terzo mondo non perché laggiù ci siano opportunità da cogliere ma solo perché ci sono tanti poveracci da sfruttare”

ad intromettere in questioni che non lo riguardavano.

Il Sindacato, inoltre, si è spesso allontanato dalla gente, si è estraniato dai lavoratori, ha guardato al Palazzo e non ai palazzoni delle periferie delle città.

Si, il Sindacato ha tante colpe (anche se, lasciatemelo dire, ho conosciuto sindacalisti, di tutte le sigle sindacali, che sono persone stupende). Se il Sindacato oggi è in difficoltà deve a mio avviso fare un sincero “mea culpa” ed accettare il fatto di essere (spesso ingiustamente) guardato con diffidenza. Ma io credo che non possiamo buttare via un patrimonio di esperienza, di valori, di cultura dei diritti che il Sindacato, spesso con grande fatica, ha portato avanti nel nostro Paese.

Il Sindacato ha dato tanto a questo paese e questo non va dimenticato. Io credo che dobbiamo sforzarci di tornare ad avvicinare i giovani al Sindacato. Bisogna avere il coraggio di dare spazio a volti nuovi. Per fare ciò il Sindacato deve sforzarsi di rendere il suo apparato più snello ed agibile, deve buttare via il “sindacalese” e parlare con un linguaggio più comprensibile ai giovani.

Il Sindacato deve crescere su temi come la meritocrazia, l'accesso per tutti alle opportunità, la cultura del lavoro e dell'impegno sociale. Io credo che questo debba essere il mandato del sindacato del futuro.

Svecchiare le proprie strutture e dare spazio ai giovani ed ai loro reali proble-

mi. Per questi motivi sono ancora più convinto che il Sindacato serva ancora, credo che dobbiamo sforzarci di tornare ad avvicinare i giovani al Sindacato”.

Nelle assemblee questa domanda seguita dal “non ho più fiducia nei sindacati” emerge ma poi, dopo un'attenta discussione, i colleghi si convincono che la nostra associazione, a differenza degli altri soggetti in campo, ha senso di esistere (lo dimostra il fatto che siamo in crescita di iscritti).

Noi della FAST non siamo espressione di partiti o gruppi politici, siamo autenticamente indipendenti, non abbiamo carozzoni da tutelare o posti da difendere; finito il nostro impegno nel sindacato si va a casa, magari a coltivare zucchine, con la soddisfazione di poter dire c'ero anch'io, ho contribuito a difendere la categoria.

Mi piacerebbe su questo tema raccogliere le opinioni di tutti. In particolare un commento di tutti in merito a una domanda che io mi pongo spesso: ha ancora senso oggi parlare di sindacato?

Quando io mi pongo questa domanda mi viene da pensare che non dobbiamo ricordarci che in alcuni Paesi “emergenti” il boom economico è frutto non tanto delle capacità imprenditoriali di qualche “genio della finanza creativa” ma, invece, dello sfruttamento sistematico dei lavoratori e dell'ambiente. In alcuni “paesi emergenti” tanti poveracci lavorano per numerose ore al giorno, senza diritti, con paghe da fame e sotto la minaccia e il ricatto dei potenti. Altro che economie emergenti.

Questo è sfruttamento dei poveracci. Per non parlare poi del massacro ambientale.

Tante Aziende fuggono nei paesi del terzo mondo non perché laggiù ci sono opportunità da cogliere ma solo perché laggiù ci sono tanti poveracci da sfruttare.

Attraverso questa breve riflessione si può comprendere l'importanza della lotta per difendere la democrazia sindacale ed è ciò che fa la FAST-CONFSAL giorno per giorno con l'impegno, la costanza e la passione di migliaia di rappresentanti sindacali su tutti i posti di lavoro.

*** Segreteria Regionale Piemonte
FAST FerroVie/Confasal**



La Discussione

Una nuova frontiera per la FAST

Il rafforzamento della Federazione è una necessità sindacale prima che organizzativa

di Mario Pino*

“Perché là dov’è il tuo tesoro, sarà il tuo cuore”. (Matteo 6,21)

Anche se mescolare i generi letterari è sempre impresa rischiosa, soprattutto quando è il sacro con il profano, tuttavia questa frase ci può anche far capire più in profondità una scelta operativa che il nostro Sindacato deve poter compiere, con decisione e rapidità.

Una scelta strategica - e poi conseguentemente operativa - che implica che la Federazione Autonoma dei Sindacati dei Trasporti non sarà realmente com-

piuta finché le migliori risorse non saranno gettate nel crogiolo della Federazione.

Ma procediamo con ordine e partendo dalle necessità sindacali oggi presenti nel mondo del lavoro.

Oggi possiamo vedere come il grande Gruppo Fs sia un settore sindacalmente maturo, protetto da una cintura di norme contrattuali, soprattutto del contratto aziendale.

Possiamo vedere una platea di Aziende del Tpl su gomma, anch’esse sindacalmente protette da una rete di norme contrattuali aziendali, “nipoti” addirittura di norme nascenti da Regi decreti e potenzialmente tutelate da un Contratto della Mobilità, ancorché incompiuto.

Possiamo vedere un comparto aereo soggetto ad una forte attenzione da parte delle Autorità pubbliche, che lo rendono - crisi economica mondiale a parte - un comparto sindacalmente regolato, a prescindere dalla libera concorrenza mondiale e dai suoi effetti su questo comparto.

E fermiamoci qui, poiché la semplice disamina non vuole avere nulla di esaustivo, ma solo un valore probatorio per il nostro ragionamento.

Questo ci suggerisce infatti un concetto: se oggi vi è un comparto importante (sempre prescindendo dalla crisi economica generale), che necessita di tutele sindacali, di regole per il lavoro, di investimenti in termini di sindacalizzazione, in risorse umane ed attività sindacali, questo settore è quello della Logistica; filiera molto frammentata composta da imprese, piccole e grandi, di logistica merci, dall’autotrasporto, da case di spedizioni e agenzie marittime, da imprese esercenti attività negli interporti, dalle





attività portuali, dalle cooperative di trasporto merci, ecc.

E' un mondo molto fluido che, in Italia, non presenta grandi aggregazioni d'impresa, a differenza che nel resto d'Europa, con tutele sindacali molto labili.

Un settore che rappresenta, per il Sindacato, quello che la Frontiera americana ha rappresentato per gli Stati Uniti del 19° secolo: una speranza per milioni di immigrati ed una sfida per la nascente potenza degli States.

Vogliamo aggiungere ancora un altro comparto, quello dei Marittimi dove, in un Paese a geografia e a vocazione marittima, non deve mancare la presenza di un sindacalismo autonomo come quello della Fast.

Questi brevi cenni preliminari dimostrano che la necessità di affinare uno strumento veramente efficace, come può essere solo la Federazione, non deve tardare oltre.

E' finita l'era in cui potevamo rinchiuderci nel "ridotto alpino" delle nostre aziende ferroviarie ed autoferrottranviarie, più o meno protette.

E' venuto il momento - senza ovviamente sguaire quelle aziende - di abbattere i muri e uscire nella "Nuova frontiera", quella dei comparti che, più degli altri, necessitano di un'azione sindacale efficace.

Il decisivo rafforzamento della Federazione diventa pertanto una necessità sindacale, non soltanto una scelta di auto-referenza organizzativa.

La scelta della crescita politica e associativa della Fast passa attraverso la scelta strategica della Federazione come scelta organizzativa, ma è anche coerente con la vocazione sindacale di portare tutele a chi ne ha meno.

Una riflessione simmetrica potremmo farla anche, nel contesto della Confsal, tra Impiego Pubblico e Privato Impiego, ma rimandiamola ad altra occasione.

“ E' finita l'era in cui potevamo rinchiuderci nel "ridotto alpino" delle nostre aziende ferroviarie, più o meno protette ”

Il decollo della Federazione non sarà possibile finché le attuali migliori risorse umane e le più cospicue risorse economiche della Fast rimarranno trincerate nelle sole attività ferroviarie e autoferrottranviarie.

Diventa, di conseguenza, necessario spostare il nostro "tesoro" là dove vogliamo portare il nostro "cuore": la Federazione, la Fast/Confsal.

Per farlo diventano urgenti tre passi: primo, un convincimento culturale collettivo; secondo, una "manutenzione" organizzativo-statutaria più decisa; terzo, un'organizzazione ed un flusso delle risorse più coerenti con lo scopo federativo.

Partendo da quest'ultimo aspetto, diventa coerente con lo scopo che i flussi delle risorse, da concentrare (come oggi) tutte nella Federazione nazionale, vengano poi ristornate dal centro, in percentuali definite, alle Federazioni regionali (studiando anche eventuali eccezioni pluriregionali, ove fosse organizzativamente opportuno), le quali ultime ristorneranno ai comparti di attività settoriali quote proporzionali alle presenze associative.

A proposito di quote, diventa importante per tutti destinare l'1% di tutte le risorse, da detrarre subito da parte del nazionale, alle attività di formazione sistematica, sia per gli attivisti e i quadri da preparare, sia per la formazione permanente, di alto livello, per gli attuali dirigenti periferici di tutta la Fast.

Riguardo poi ai comparti di attività settoriale nazionali e, ove esistano, regionali essi possono essere semplificati in:

Mobilità (ferrovieri, autoferrottranvieri, taxi, noleggio, parcheggi, funivie);

Logistica (portuali, agenzie marittime, spedizionieri, autotrasporto, cooperative, ecc.);

Marittimi;

Trasporto Aereo (piloti, equipaggi, aeroportuali, controllori di volo, ecc.);

Infrastrutture di viabilità (autostrade, Anas).

Diventa necessario e urgente operare la scelta di immettere le più collaudate risorse umane, dei dirigenti sindacali ferroviari e autoferrottranvieri della Fast, in funzione federativa, perché "là dove sarà il tuo tesoro, sarà anche il tuo cuore".

***Segretario Regionale Liguria
FAST/Confsal**



**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

