

LA VOCE

Trasporti & Diritti



**Autotrasporto, un contratto
contro gli avventurieri**



**Anas fuori dalla Pa
Una sfida non più rinviabile**



**Appalti Ferroviari
Servono nuove regole**

MENSILE DI APPROFONDIMENTO POLITICO-SINDACALE DELLA FAST n° 3 2014



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

HDI

Assicurazioni

Al tuo fianco,
ogni giorno

Adesso le vostre polizze diventeranno più leggere

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

- ✓ **Comoda:** scelta tra diverse promozioni, disponibili al momento della sottoscrizione.
- ✓ **Sicura:** utilizzo riservato al solo pagamento delle polizze HDI Assicurazioni su circuito privativo.
- ✓ **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

Il tradimento della rappresentanza fa più male dei manganelli

di Pietro Serbassi



Il mondo del lavoro ricorderà a lungo l'autunno caldo del 2014, che resterà tristemente famoso per i manganelli usati sugli operai della Thyssenkrupp di Terni. Un'immagine

che ci racconta, probabilmente, solo un pezzo di verità ma testimonia con precisione il livello di tensione raggiunto nel Paese. Con un pizzico di demagogia si potrebbe facilmente addebitare all'attuale governo di centro sinistra comportamenti sempre ascritti e contestati ai governi di centro destra.

Gli incidenti di piazza, sempre deprecabili al di là delle specifiche responsabilità, accadono non perché programmati dai manifestanti o dalle forze dell'ordine, ma perché causati dal clima incandescente tipico dei momenti di crisi profonda come quella che stiamo attraversando, in cui la perdita del posto di lavoro è solo l'ultima fase di un lungo calvario a cui viene sottoposto chi per anni, tutti i giorni, si è guadagnato onestamente il proprio salario.

Il continuo martellamento contro il posto fisso, e contro il sindacato che lo vuole ancora garantire, certamente non aiuta ad affrontare i problemi con la necessaria serenità. Focalizzare ancora oggi l'attenzione sulla soppressione o meno del famoso art. 18 della legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori) non solo è anacronistico, ma offensivo verso tutti i lavoratori. Ritengo che ormai tutti abbiano ben compreso che il problema non è la modifica di questo o quell'articolo, ma la natura stessa dello Statuto, di un insieme di regole che non riesce più a fotografare la realtà né a fornire strumenti efficaci per affrontare le nuove sfide poste dalla continua trasformazione del mondo del lavoro e dell'impresa.

In questo scenario, diventa quanto mai cruciale e non più rinviabile ripensare e ridefinire il significato di rappresentanza e rappresentatività. È vero che le parti sociali hanno già fatto accordi che disciplinano la materia, ma è chiaro che una legge potrebbe dare maggiore chiarezza e operatività ad una serie di regole ancora oggi avvolta dal fumo delle interpretazioni e delle sentenze costituzionali che ne condiziona l'applicazione e ne snatura spesso il significato. Il nodo principale da sciogliere riguarda il ruolo di tutti i soggetti sindacali oggi esistenti e di come questi verranno inclusi o esclusi

si dalle varie forme di rappresentanza. La soluzione potrebbe sembrare semplice: in base al numero di iscritti. Ma se poi, come accade regolarmente, i lavoratori non sono messi in grado di poter scegliere liberamente fra le organizzazioni, se le aziende si rifiutano di certificare o riconoscere alcuni sindacati e se lo stesso fa, nel proprio libero arbitrio, persino il Ministro del Lavoro o il funzionario preposto di turno si può comprendere che il problema diventa ben più intricato.

Aprire questo tipo di discussione oggi potrebbe apparire come se in una casa che sta cadendo a pezzi volessimo preoccuparci della pulizia del pavimento. Purtroppo non è così, perché ristabilire la libertà di associazione sindacale dei lavoratori diventa, in momenti come questo, determinante alla stessa stregua del consolidamento delle fondamenta di una casa cadente.

Matteo Renzi, nel mese di ottobre, fra le tante dichiarazioni di buone intenzioni ha affermato di voler aprire un confronto con le confederazioni sindacali sulla legge per la rappresentanza sindacale e sul potenziamento della contrattazione di secondo livello. Due annose questioni che finora non hanno visto concordi le maggiori confederazioni.

Con una lettera aperta al premier il Segretario Generale della Confsal, Marco Paolo Nigi, ha sfidato il governo ad aprire immediatamente un tavolo di confronto in cui la nostra confederazione, largamente rappresentativa fra i lavoratori dell'impiego pubblico e privato, possa finalmente porsi come soggetto generale delle politiche del lavoro e del welfare e portare il suo responsabile contributo.

Non si tratta, sia chiaro, del tentativo fuori tempo massimo di riproporre la vecchia concertazione in una versione riveduta e allargata, né di pietire un posto a tavola per gentile concessione del sovrano. La richiesta è semplicemente quella di passare da una gestione delle relazioni sindacali basata sugli incontri riservati e sulle *convention ad excludendum* all'utilizzo di un metodo dell'inclusione che, sulla scorta di criteri oggettivi quali potrebbero essere i dati Cnel e Inps, coinvolga tutte le organizzazioni sindacali rappresentative. Confidiamo che un presidente del Consiglio come Renzi, così lontano culturalmente e anagraficamente dalle vecchie ideologie, non voglia indugiare oltre nella malsana pratica del mancato ascolto e dell'immotivata esclusione di chi avrebbe invece titoli e legittimità per partecipare. Una pratica che di quelle ideologie era spesso una delle manifestazioni più pure e cristalline.

Tempo scaduto

Mobilità, chi ha paura del contratto unico?

Gli autoferrotranvieri stanno assistendo al trascorrere, in un clima di apparente indifferenza, del settimo anno dalla scadenza del “Ccnl Autoferrotranvieri – internavigatori e autolinee in concessione”. Il progetto, mai abbandonato, del Ccnl della Mobilità ha permesso nel 2009 un ritocco retributivo, ma questo niente ha a che vedere con il rinnovo contrattuale auspicato.

A nostro personalissimo avviso, il freno tirato dall’associazione datoriale Asstra è stato determinante per lo stallo dei negoziati e, nonostante il cambio di gestione avvenuto nel corrente anno, il rinnovo del contratto non sembra argomento che interessi l’associazione datoriale di riferimento.

Il mondo del trasporto pubblico locale sta subendo notevoli trasformazioni; le innumerevoli aziende del settore stanno soffrendo oltremodo la crisi economica e il fantasma delle gare certamente non mette serenità nel ricostruire un indotto industriale che non riesce più a fornire un adeguato servizio al Paese e a dare garanzie occupazionali.

Nel frattempo, la bontà della scelta di credere nel progetto del Ccnl della Mobilità, che ha permesso alle aziende associate a Federtrasporto/Confindustria di rinnovare il contratto Area attività ferroviarie e, conseguentemente, di adeguare i salari nonostante il grande periodo di depressione economica nazionale è suffragata dall'evidenza che, guarda caso, queste aziende mostrano bilanci più sani. Sicuramente non sono i rinnovi dei contratti di lavoro che risanano le imprese, ma certamente le corrette relazioni industriali e il confronto con le parti sociali aiutano ad affrontare meglio anche i periodi di crisi.

Mentre persiste lo stallo contrattuale del Ccnl degli autoferrotranvieri, nell’area delle Attività ferroviarie si sta parlando invece del nuovo rinnovo e nel mese di ottobre 2014 è stata erogata l’ultima tranche economica prevista, pari a 30 euro medi.

Asstra lascia trascorrere il tempo, forse nella speranza che i problemi si risolvano da soli; nel frattempo altri si stanno organizzando e il fermento che c’è nelle regioni in merito alle gare per il contratto di servizio del trasporto pubblico locale dovrà giocoforza portare il sindacato a stipulare il contratto di lavoro per tutti gli operatori, non essendo più accettabile che sullo stesso mercato operino contratti che di fatto mettono in concorrenza il lavoro, legalizzando una sorta di dumping sociale.

Fino a qualche anno fa il contratto dei ferrovieri poteva coesistere con quello degli autoferrotranvieri, ma ormai è chiaro che la continua ricerca della razionalizzazione dei costi e la conseguente concentrazione dei centri di spesa - quindi la volontà politica di stipulare un unico contratto di servizio per il trasporto regionale - non giustifica più l'esistenza dei due contratti fino a ieri esistenti.

Di fatto, questo ragionamento è stato alla base del progetto di unificazione del contratto unico della Mobilità che ha sempre avuto più detrattori che sostenitori, poiché esso limiterebbe notevolmente gli interessi individuali a favore di quelli collettivi.

Minimi Contrattuali (Art. 68 p.3) Incremento Tabellare dal 01-10-2014

Livelli		Parametri	dal 1.10.2013	INCREMENTO dal 1.10.2014	Nuovi minimi tabellari dal 1.10.2014
			A	B	C
Q Quadri	Q1	173	€2.198,44	€40,23	€2.238,67
	Q2	152	€1.931,58	€35,35	€1.966,93
A -Direttivi	A	147	€1.868,04	€34,19	€1.902,23
B Tecnici Specializzati	B1	140	€1.779,09	€32,55	€1.811,64
	B2	134	€1.702,84	€31,16	€1.734,00
	B3	132	€1.677,42	€30,70	€1.708,12
C -Tecnici	C1	129	€1.639,30	€30,00	€1.669,30
	C2	127	€1.613,88	€29,54	€1.643,42
D Operatori Specializzati	D1	125	€1.588,47	€29,07	€1.617,54
	D2	121	€1.537,64	€28,14	€1.565,78
	D3	119	€1.512,22	€27,68	€1.539,90
E Operatori	E1	117	€1.486,81	€27,21	€1.514,02
	E2	112	€1.423,27	€26,04	€1.449,31
	E3	110	€1.397,85	€25,58	€1.423,43
F Generici	F1	102	€1.296,19	€23,72	€1.319,91
	F2	100	€1.270,78	€23,25	€1.294,03

SOMMARIO

EDITORIALE

**Il tradimento della rappresentanza
fa più male dei manganelli**
di Pietro Serbassi

pag. 3

IL PUNTO

Mobilità, chi ha paura del contratto unico?

pag. 4

Rush finale per riscrivere la Fornero
di Agostino Apadula

pag. 6

La patente è europea, ma la pensione resta italiana
di Giusto Cavinato

pag. 9

**Un contratto di settore contro gli avventurieri
dell'autotrasporto**
di Anna Vita Manigrasso

pag. 10

**Ripartire dagli autisti per dare
un futuro al trasporto su gomma**
di Vincenzo Iuzzolino

pag. 12

L'Anas fuori dalla Pa?
Una sfida non più rinviabile
di Nicola Apostolico

pag. 14

**Appalti ferroviari fuori controllo,
servono nuove regole**
di Vincenzo Notarnicola

pag. 18

**Elior, un primo passo per garantire
la chiarezza dei diritti**
di Ivano Giubilei

pag. 20

**Dopo le nozze ora
tutti facciano la loro parte**
di Alessandro Pasini

pag. 22

**Una cooperativa
per l'emergenza
abitativa degli iscritti**

pag. 23

L'INSERTO

Congresso ALE

pag. 25

**Le Fs confermano il piano d'impresa
Ma il derby sulla privatizzazione è ancora da giocare**
di Vincenzo Multari

pag. 33

**Troppa approssimazione e poca
concretezza, senza un progetto
Rfi muore. Come i suoi lavoratori**
di Teodoro Pappalardo

pag. 36

FUORI BINARIO

**Alle Fs va in onda
Casa Vianello**

pag. 38

Lavoratori troppo ligi. E Trenord s'inventa il non richiamo
di Antonio Scalise

pag. 40

Nuovi progetti, vecchie soluzioni. L'occasione persa di Ntv
di Vincenzo Multari

pag. 41

SCAMBIO ROVESCIO

Il telefono ancora piange, ma Bona è già in carrozza

pag. 42

**Se la bottiglietta d'acqua diventa un servizio
minimo essenziale**
di Vincenzo Notarnicola

pag. 44

N° 3

2014



GIALLOFISSO

Lo sciopero è una cosa seria. In Germania

pag. 45

**L'avanzamento dei lavori per il Terzo valico
e il nodo di Genova**
di Natale Italiano

pag. 46

**La spending review sulla sicurezza mette a rischio
lo Stato di diritto**
di Massimo Cacciotti

pag. 48

**Detassazione dei salari di produttività.
Per molti ma non per tutti**
di Francesco Marcelli

pag. 49

**Per abbassare i costi servono meno tasse,
non finti appelli alla concorrenza**
di Roberto Pierpaoli

pag. 52

Tolleranza zero contro le aggressioni su treni e bus
di Cinzia Ferrara

pag. 53

MALA GESTIO

Pure l'Inail cambia verso. Arrivano i rincari

pag. 54

YNG E YANG

Per la riforma del welfare le gocce di Renzi non bastano

pag. 55

LA VOCE DIRITTI & TRASPORTI

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

Anno I - N° 3 2014

Autorizzazione del Tribunale di Roma n° 187/2013 del 10 Luglio 2014

Direttore Responsabile: **Pietro Serbassi**

Redazione: Via prenestina 170 Roma, ROC n° 10071 del 20 Giugno 2013

Direttore: **Elisa Zanoni**

Redazione: **Vincenzo Multari, Aniello Carpenito, Giusto Cavinato, Antonio Scalise, Claudio Monetti, Vincenzo Notarnicola**

Progetto Grafico: **Luca Vitali**

Hanno collaborato a questo numero: **Agostino Apadula, Alessandro Pasini, Anna Vita Manigrasso, Massimo Cacciotti, Francesco Marcelli, Mario Pino, Natale Italiano, Nicola Apostolico, Cinzia Ferrara, Alba Pietrazzi, Giuseppe Calò, Teodoro Pappalardo, Roberto Pierpaoli.**

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 Novembre 2014

Tiratura: 10000 copie

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

Il governo inasprisce le norme sulle iniziative popolari per azzoppare nuovi progetti di modifica previdenziali. La proposta FAST-Confsal diventa così l'ultima chance per "costringere" il Parlamento a discutere sul serio i cambiamenti alla riforma delle pensioni. A sostenere e condividere l'iniziativa c'è uno schieramento trasversale disposto a dare battaglia in Aula per ripristinare i diritti negati.

di Agostino Apadula*

Rush finale per riscrivere la Fornero



società civile in genere - e raggiungere il traguardo delle 50.000 firme certificate.

La proposta avanzata dalla FAST sta riscontrando, come avevamo immaginato, anche il sostegno delle categorie di lavoratori non interessate in prima istanza ai suoi contenuti, poiché è importante più che mai far aprire concretamente il dibattito nel Parlamento Italiano sull'indispensabilità di ristabilire regole previdenziali più congrue e giuste per tutto il mondo del lavoro, così come era previsto prima dell'infuato avvento del governo Monti/Fornero.

L'iniziativa legislativa costituisce una certezza rispetto agli atteggiamenti gattopardeschi e al gran parlare, inutile quanto inconsi-

Continua senza sosta, su tutto il territorio nazionale, l'impegno degli attivisti della FAST-Confsal sul Progetto di Legge di modifica dei limiti di accesso alla pensione di vecchiaia del Personale Mobile, degli Addetti alla composizione/formazione dei treni e del Personale Viaggiante del settore Autofilferrotranviario.

L'iniziativa legislativa, com'è verificabile sui tavoli di raccolta firme attivati in tutta Italia, continua a registrare consensi sempre più ampi. Adesso, però, è arrivato il momento di compiere un salto di qualità per favorire la partecipazione più consapevole di tutte le categorie di lavoratori interessati - e della

stente, che si riscontrano nella politica italiana, nel governo e degli stessi sindacati confederali sulla tematica pensionistica.

Tutti, infatti, promettono e annunciano di voler modificare il sistema previdenziale in vigore ma il risultato concreto è che non cambia niente.

Le regole previdenziali introdotte a partire dal 2012 dalla riforma Fornero con la legge 214/2011, oggi bistrattata e criticata - a parole - sostanzialmente da tutti i deputati e senatori presenti in Parlamento continuano, infatti, a costituire un traguardo quasi irraggiungibile, sia per i lavoratori anziani che magari stavano a un passo dalla meritata quiescenza,

Perché la proposta di legge popolare?

La tristemente nota "riforma Fornero" che è bene ricordare non ha solo indecentemente riformato il sistema previdenziale Italiano, ma ha anche modificato le cosiddette "flessibilità in uscita". In termini più comprensibili la modifica dell'art 18 della Legge 300/70 in merito ai licenziamenti individuali. La FAST/Confsal ritiene che sia da cancellare e bene hanno fatto coloro i quali hanno firmato la proposta di referendum abrogativo che se non trova ostacoli di legittimità dalla Corte Costituzionale, costringerebbe il legislatore a rivederla interamente. In merito alla modifiche avanzate da diversi parlamentari con disegni di legge che chiedevano il ripristino della situazione precedente, oggettivamente pensiamo che sono serviti più a chi li ha presentati per portarli come bandiera in campagna elettorale piuttosto che ai Ferrovieri dell'esercizio ferroviario. Infatti nel mese di giugno il parlamento ha dichiarato tutti i disegni di legge che toccavano la riforma Fornero irricevibili perché non economicamente sostenibili.

sia per quelli più giovani che si ritrovano con una prospettiva pensionistica che si sposta sempre in avanti, a età improponibili, per la norma sulle aspettative di vita che è senza regole e che diventerà, se non vi si apporteranno modifiche, di almeno 70 anni nell'anno 2040.

Una prospettiva assurda e iniqua che si commenta da sola. Tra l'altro la riforma Fornero, nel frattempo, produce ininterrottamente danni enormi ai lavoratori e alle loro famiglie, considerato che con progressione geometrica continua a generare esodati, un fenomeno che era facilmente prevedibile, visto l'allungamento dei limiti per l'accesso al pensionamento anticipato/vecchiaia introdotti.

Una condizione che si sta drammaticamente accentuando in ragione della grave crisi economica e finanziaria in atto, che provoca espulsione di manodopera dai cicli produttivi; lavoratori che tragicamente si ritrovano senza retribuzione e senza trattamento pensionistico per molti anni per conseguenza, appunto, dei nuovi di limiti di accesso alla quiescenza che hanno fatto diventare il sistema pensionistico italiano il più punitivo dei paesi industrializzati.

Il progetto elaborato dalla FAST-Confsal è stato dimensionato necessariamente e realisti-

camente sul Personale Mobile dei Treni e sul Personale Viaggiante del Settore Autofilotranviario poiché queste categorie di lavoratori, con la legge Fornero, hanno visto spostare in avanti la loro età di accesso a pensione anche di otto anni, considerato che il Personale di Macchina/Personale Viaggiante/Operatori della Circolazione Treni accedevano al diritto alla pensione di vecchiaia a 58 anni, ai quali si aggiungeva la rituale finestra di un anno, mentre per il Personale Viaggiante Autoferrotranviario l'età prevista era 60 anni per gli uomini e 55 per le donne, per coloro che erano stati assunti prima dello scioglimento del Fondo Pensione Autoferrotranviario (31/12/1995), in ragione della gravosità e dell'atipicità delle loro lavorazioni.

L'obiettivo palese e non secondario della nostra organizzazione rimane, però, quello di costringere il Parlamento a discutere una modifica complessiva alla riforma Fornero. Infatti, la presentazione della nostra proposta, supportata dalle indispensabili 50.000 firme, a un ramo del Parlamento comporterà, come previsto dalle norme di legge specifiche, per il presidente l'obbligo della calendarizzazione in aula della sua discussione.

In questa fase è chiaro che aspetteremo metaforicamente al varco tutti gli onorevoli che hanno preso l'impegno, nel corso di questi tre anni, con dichiarazioni pubbliche robotanti in specifici convegni o nella Piazza di Montecitorio davanti a delegazioni di lavoratori, di correggere "la legge Fornero", ripeto, dopo averla avallata.

Controlleremo quindi la loro reale volontà e i loro comportamenti, perché dovranno uscire per forza di cose allo scoperto e assumere una posizione consequenziale, poiché saranno chiamati a votare in aula parlamentare sulla nostra "Proposta di Legge".

Adesso è indispensabile sostenere la nostra azione e continuare con sempre maggiore energia la raccolta delle firme, alimentando parimenti il dibattito e la partecipazione, in primis, tra i dipendenti del settore del Trasporto Ferroviario ed Autofilotranviario.

Nel frattempo, come si è riportato nel sottotitolo di questo articolo, si sta affacciando un'altra ipotesi di percorso. Tra i nuovi onorevoli eletti nell'attuale Parlamento – che

“Aspetteremo al varco tutti i politici che hanno preso pubblicamente l'impegno di correggere la legge Fornero”

quindi non hanno votato nel 2011 la cosiddetta manovra di Natale – ce ne sono molti, trasversali a tutti i partiti, che hanno contattato la nostra organizzazione sindacale, sia in periferia che al centro, dichiarandosi disponibili a sottoscrivere la nostra Proposta di Legge, presentarla in Parlamento e quindi sostenerla nel dibattito che si aprirà.

Una nuova condizione che è interamente da ricondurre alla grande eco che la nostra proposta ha sollevato, oltre che nelle categorie dei lavoratori interessati, anche nella società civile, considerato che tutti i maggiori Comuni hanno pubblicizzato sul web l'iniziativa legislativa della FAST-Confasal, a seguito dell'invio della modulistica per

la raccolta delle firme che la Segreteria Nazionale ha prodotto in modo capillare presso le segreterie comunali.

Un *battage* pubblicitario che ha chiaramente richiamato l'attenzione di un numero sempre più congruo di parlamentari che, ovviamente, è aumentato in ragione delle migliaia di firme raccolte dalla nostra organizzazione nelle stazioni ferroviarie, negli ambienti di lavoro degli Autoferrotranvieri e dei Ferrovieri.

Ferma restando, ovviamente, la necessità di continuare nel lavoro di raccolta delle firme, l'ipotesi di percorrere la strada della presentazione della nostra proposta di legge per il tra-

mite dell'adesione al progetto dei parlamentari che si sono resi disponibili non è da sottovalutare, considerato che questa soluzione ci permetterebbe di evitare la fase di richiesta della copia dei certificati elettorali dei 50.000 firmatari della nostra proposta che deve essere inoltrata, come prevede la normativa sulle iniziative popolari, agli uffici elettorali dei Comuni.

Un adempimento che potrebbe farci perdere, per i riscontri degli uffici comunali, anche parecchi mesi, condizione negativa che sarebbe azzerata nel caso in cui facessimo controfirmare dai parlamentari disposti a sostenere la nostra iniziativa legislativa.

Nel caso in cui dovessimo percorrere anche questa strada non scalfiremmo minimamente il valore politico della nostra iniziativa, perché il consenso enorme ed entusiasta che abbiamo riscontrato ai tavoli della raccolta delle firme, tuttora in corso, resterebbe una testimonianza indiscutibile.

Questa è una decisione che competerà agli Organismi della FAST CONFASAL, che valuteranno le convenienze rispetto agli obiettivi fissati:

- 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 Autofiloferrotranviario;

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

Sono personalmente convinto, ma ritengo lo sia tutta la nostra organizzazione sindacale, che se dovessimo constatare che la condivi-

sione del nostro progetto previdenziale con i politici di più partiti che ce lo stanno ripetutamente chiedendo, fermo restando il rispetto assoluto dei nostri valori di autonomia sindacale, potrebbe essere funzionale alla presentazione della Proposta di Legge in Parlamento e quindi, per come auspichiamo fortemente, al raggiungimento dei risultati che ci siamo prefissati, la FAST-Confasal non avrebbe nessuna remora a collaborare con coloro che ci confermeranno la loro disponibilità.

***Vice Segretario
Nazionale FAST-Confasal**

“ L'ipotesi di percorrere la strada della presentazione della nostra proposta di legge attraverso l'adesione al progetto dei parlamentari che si sono resi disponibili non è da sottovalutare ”



La patente è europea, ma la pensione resta italiana

Nel nome dell'interoperabilità, l'abilitazione dei macchinisti deve sottostare ad obblighi uguali in tutto il Vecchio continente. Quando si tratta di andare a riposo, però, ognuno fa a modo suo. A partire dalla signora Fornero.

di Giusto Cavinato



Faccio il macchinista di treni e sono uno di quelli che è stato fregato dalla signora Fornero. Sono uno di quelli che credeva di andare in pensione a 58 anni ed ora, ogni volta che vado a lavorare, guardo con nostalgia i giardini pubblici vicino a casa, dove da ben due mesi e mezzo me ne starei seduto su una panchina a dar da mangiare ai piccioni. Passo invece gran parte del mio tempo libero a capire come potrei ritirarmi prima di quel lontanissimo sabato 1 febbraio 2020, sempre che il buon Dio mi faccia la grazia di farmici arrivare. Le ho studiate tutte, dall'amianto ai vari fondi, cavandone una montagna di chiacchiere e un niente di fatto. Mi era restata un'ultima speranza: la famosa Patente Europea sui cui vantaggi tutelativi ho sentito talmente tante voci, trasformatesi in sogni, che ho deciso di andare in fondo per scoprire che, ai fini pensionistici, la Patente Europea vale tanto quanto il buco di un osso-buco. E vediamo perché.

I miei sogni sono partiti da un discorso semplice e convincente sentito da autorevoli voci in campo ferroviario. Queste voci parlano del limite dei sessant'anni, ovvero che, se hai la Patente Europea, le norme che la regolano prevedono che a sessant'anni cadano i requisiti per possederla. Di conseguenza un'azienda come Trenitalia si troverebbe ad avere i macchinisti che, raggiunta la soglia, dovrebbero essere licenziati o cambiare mansione oppure andare in pen-

sione.

Fantasie stellari che solo chi non ha altro da fare che dar aria al gargarozzo può mettere in giro.

Capiamoci bene. La Patente Europea non è altro che un attestato che garantisce le caratteristiche psico-attitudinali di un macchinista. Caratteristiche che devono essere uguali in tutta Europa per tutti i macchinisti. Sembrerebbe ovvio che queste caratteristiche di un lavoro con orari stressanti, velocità dei mezzi, pressione emotiva estremamente elevata, vita privata asociale, in una parola "lavoro usurante", abbiano un termine anagrafico. In pratica, la Patente Europea dovrebbe anche garantire che oltre una certa età non si fa più il macchinista. Ma così non è.

Oggi i limiti di età per un macchinista in Europa sono estremamente eterogenei, se in Italia è oggi 67, in Germania è 65, in Spagna 62, in Francia 56-58, in Inghilterra 62, nei paesi dell'est Europa 65 e oltre. I vari paesi europei hanno però trovato un equilibrio previdenziale in funzione della tipologia di lavoro che il macchinista svolge alla fine del suo percorso lavorativo: part-time, turni di rispetto, tutoraggio, ecc. Si cerca, dunque, di considerare che gli ultimi anni di lavoro siano più "leggeri". In Italia, purtroppo, è bastato un semplice capoverso inserito in un articolo di legge, per allungare fino a 67 anni, e senza alcuna preoccupazione per l'età, un lavoro estremamente faticoso ed usurante.

Per gli autisti di pullman non è così. Un autista può partire dal nord Europa e andare con il suo pullman fino a Palermo, perché tutti i paesi europei si sono messi d'accordo sull'età oltre la quale non puoi più fare l'autista. L'interoperabilità del sistema ferroviario europeo, invece, ha prodotto una precisa regolamentazione sulla certificazione dei macchinisti e la definizione di regole comuni sull'orario di lavoro ma si è ben guardata di stabilire un limite anagrafico alla licenza di guida di un macchinista.

Credo che i tempi siano maturi affinché l'Europa prenda una decisione a proposito: stabilire un'età comune per tutti i paesi europei oltre la quale non puoi più fare il macchinista. Una decisione che vada a tutelare i macchinisti più anziani, garantendo un'età che consenta loro di godere della pensione, e quelli più giovani, offrendo nuovi posti di lavoro, ma che garantisca anche un ulteriore miglioramento della sicurezza.

L'occasione per portare avanti questa iniziativa si è presentata al congresso ALE (Associazione Europea dei Macchinisti) che si è tenuto in Romania ad ottobre e dove FAST-Confasal ha presentato una proposta in tal senso da sottoporre alla commissione Europea. Credo sia un'iniziativa da seguire con estremo interesse non solo da parte dei più anziani come me, ma soprattutto dai giovani, in quanto c'è il grande rischio di non vedere mai arrivare il gran giorno.

Un contratto di settore contro gli avventurieri dell'autotrasporto

L'autotrasporto italiano, pur con tutte le sue ben note debolezze organizzative e i suoi limiti strutturali, rappresenta una risorsa decisiva per il Paese, per la sua fuoriuscita dalla crisi e per un recupero di competitività del sistema Paese stesso.

L'Italia costituisce in Europa un polo essenziale per le produzioni agricole, per la trasformazione delle materie prime in prodotti finiti, spesso assai sofisticati ed è, per la sua conformazione geografica, un Paese ad altissima vocazione logistica capace, ove ne sapesse fare buon uso, di godere di un significativo vantaggio competitivo rispetto ai grandi porti del Nord Europa.

Ignorare l'autotrasporto, trattarlo come un bancomat cui sottrarre risorse preziose con uno dei più pesanti livelli di fiscalità in Europa, che grava su voci fondamentali di costo del servizio (iniziando dal gasolio per continuare con il costo di accesso alle infrastrutture e al costo del lavoro) significa non comprendere il ruolo che l'autotrasporto potrebbe giocare in positivo; anzi, vuol dire contribuire a far degradare ulteriormente la sua capacità di misurarsi con gli altri competitor europei.

“ Flessibilità non vuol dire sfruttamento, così come economicità del servizio non vuol dire prescindere dai costi minimi ”

Ma ci sono anche questioni assai più concrete. Vorremmo a tal proposito ricordare, anche solo per punti, alcune questioni:

- la tutela della legalità e la lotta alle infiltrazioni criminali;
- la ricerca di migliori e più accettabili margini di sicurezza stradale, tanto nell'interesse del Paese che degli addetti al settore i quali, siano essi autisti dipendenti o padroncini, non possono essere chiamati a coprire, con il proprio sacrificio individuale, le carenze di pianificazione, organizzazione e operatività di un sistema logistico nazionale ancora in gran parte caratterizzato dall'intermediazione parassitaria;

- la salvaguardia della dignità degli operatori dell'autotrasporto, a iniziare proprio dagli autisti, che non possono essere costretti a doversi misurare con i loro col-

In attesa di interventi politici che consentano alle imprese di tornare a investire, il Ccnl siglato da Transfrigoroute Italia Assotir e FAST-Confisal, attraverso un confronto continuo con i lavoratori, permetterà di contrastare il pericoloso gioco al ribasso sui costi del servizio a spese dei diritti fondamentali e della sicurezza.

di Anna Vita Manigrasso*

leggi europei in una lotta continua alla privazione dei diritti e alla diminuzione dei salari e della copertura contributiva.

Sappiamo bene che ciò comporta non soltanto una riforma organica del settore, ma anche la crescita di una diversa e più evoluta dialettica interna all'autotrasporto, a iniziare da una più moderna, aperta e cosciente capacità di confronto tra Imprese e lavoratori.

La scelta che abbiamo fatto, di sottoscrivere con FAST-Confisal e con voi il nostro primo CCNL non è, per quanto ci riguarda, una scelta occasionale. Noi crediamo, a differenza dei molti che si esercitano in un inaccettabile tiro al bersaglio, al ruolo e alle funzioni del sindacato dei lavoratori. Sappiamo quanto vi sia di potenzialmente positivo in una dialettica aziendale in cui le esperienze di chi sta sul camion, tutti i santi giorni e di chi ha il compito di rendere produttivo questo continuo muoversi dei veicoli trovino terreni di confronto e di accordo.

Abbiamo ben chiaro che flessibilità non può equivalere a sfruttamento, così come economicità del servizio non può significare che esso debba essere eseguito, come molti pretendono, a prescindere dai costi minimi necessari a realizzarlo in sicurezza e dignità.

La nostra idea di autotrasporto non coincide con quella di quanti, approfittando di un'Europa in cui continuano a essere fortissimi gli squilibri economici, sociali e normativi tra le diverse realtà nazionali, punta a porre lavoratori contro lavoratore, impresa contro impresa nel tentativo di costringerle a una continua riduzione delle proprie richieste e della qualità dei servizi offerti.

La questione del falso cabotaggio e – ancor di più –

quella del distacco internazionale di manodopera per l'effettuazione di servizi di autotrasporto sono per noi, in questo contesto, strumenti che non soltanto danneggiano i lavoratori italiani ma anche e soprattutto quelle imprese che hanno deciso di operare in qualità e non rincorrendo l'extrascosto.

Abbiamo chiaro il rischio che, così continuando, la vezione può finire per essere affidata unicamente a quanti, basandosi su sistemi sociali ancora paurosamente arretrati, possono realizzarla con livelli di costo da terzo mondo, che d'altra parte significano quasi sempre anche con rapporti di lavoro da terzo mondo.

Ovviamente siamo coscienti che il superamento di questa visione, falsamente liberale ma, piuttosto, profondamente conservatrice dei rapporti di forza nel settore, richiede che anche le imprese di autotrasporto che noi rappresentiamo facciano passi in avanti e siano disponibili a rimettere in gioco i metodi di lavoro, i limiti dimensionali e la tendenza a investire nel "pezzo di ferro" rispetto a quelli necessari a fare dell'impresa di trasporto una vera e propria azienda di servizi qualificati.

Né, d'altra parte, può essere accettato che quanti vogliono impegnarsi sulla strada dell'ammodernamento del settore si vedano continuamente misurati in termini unicamente di prezzo e vedano il proprio business diminuire a favore di pseudo imprese e di avventurieri del trasporto, dotati però del beneplacito e della protezione di una committenza tanto poco evoluta, quanto spesso cialtronesca. La presenza di una rete d'intermediazione opprimente e spesso del tutto inutile; la difficoltà a stabilire relazioni scritte e di lungo periodo tra imprese di autotrasporto e committenti; la pervicacia nel rifiutare di misurarsi con una pianificazione dei flussi logistici confidando nella capacità di auto sfruttamento dell'impresa e dei suoi autisti sono gli elementi su cui invitiamo tutti a riflettere, perché costituiscono avversari comuni.

L'impresa di autotrasporto ha ben chiaro il valore dei propri dipendenti e sa bene che è attraverso essi che, quotidianamente, è misurata dal mercato e dalla pubblica opinione.

E' quindi nostra interesse precipuo far sì che i collaboratori dei nostri imprenditori siano essi stessi coinvolti nella vita dell'impresa e possano sentire il suo successo come una loro affermazione.

Gli accordi aziendali, le trattative di secondo livello, i



contratti di bacino e di settore sono gli strumenti essenziali attraverso cui si può determinare tale collaborazione e TRANSFRIGORROUTE ITALIA ASSOTIR è impegnata a sostenerli e a diffonderne l'esigenza tra i propri associati. Con questo spirito noi intendiamo percorrere tutti insieme la strada che, iniziata con la sottoscrizione del CCNL, potrà portarci a costruire solide e permanenti basi di intesa.

Resta ferma la questione da cui abbiamo preso le mosse. Se non riusciremo, nelle prossime settimane, a invertire la tendenza e a convincere il governo che occorre sostenere, anzi accelerare gli sforzi per una ripresa economica e per un sostegno a quell'autotrasporto che, praticamente da solo, sarà chiamato a supportarla, rischiamo davvero grosso.

Le minacce di tagli alle dotazioni finanziarie sin qui assegnate al settore, anzi gli aggravii che sono già previsti da leggi approvate negli anni scorsi potrebbero segnare il colpo di grazia per l'autotrasporto italiano.

Non sappiamo ancora cosa il governo intenda fare. Sappiamo però quello che vogliamo fare noi: costruire un grande movimento unitario dell'autotrasporto italiano che, superando vecchi e ridicoli steccati, sia in grado di proporsi come interlocutore di alto livello del governo, del Parlamento e delle forze economiche italiane.

In questo quadro, che potrà anche vedere momenti di tensione e persino di acuta contrapposizione, senza escludere la stessa possibilità di un fermo nazionale, contiamo di avere, insieme a noi, tutti coloro che credono nelle potenzialità dell'autotrasporto italiano e vogliono contribuire a farle vincere.

***Presidente Nazionale ASSOTIR**

Ripartire dagli autisti per dare un futuro al trasporto su gomma

Presentazione ufficiale, alla terza edizione di Truckemotion, della nuova Fast Autotrasporto, Logistica e Spedizioni merci. Un comparto nato dalla convinzione che la categoria abbia bisogno, ora più che mai, di un'attenzione più capillare e più efficace.

di Vincenzo Iuzzolino*



“**L**a vita dell'autista, quale sarà il nostro futuro?”. Questo il titolo del convegno che si è tenuto lo scorso 12 ottobre all'interno dell'Autodromo Nazionale di Monza in occasione della terza edizione di “truckEmotion” ed a cura della sezione Autotrasporto, Logistica e Spedizioni merci del nostro sindacato.

Sono intervenuti come relatori Pietro Serbassi, segretario generale FAST, Vincenzo Iuzzolino, segretario generale Fast Autotrasporto, Logistica e Spedizioni merci, e Giuseppe Niosi, segretario nazionale Fast Camionisti Autisti dipendenti. Presenti anche il vice segretario FAST Francesco Marcelli, il segretario organizzativo Fast Autotrasporto, Logistica e Spedizioni merci Giuseppe Parise, Giuseppe Finazzo membro del consiglio direttivo Fast Autotrasporto, Logistica e Spedizioni merci e come moderatore una figura di spicco della stampa specializzata, il direttore di Vie e Trasporti Giuseppe Guzzardi.

In questo periodo di profonda

crisi l'incontro si è occupato di un argomento e una domanda importante che hanno attirato non solo molti dei nostri iscritti, circa un centinaio provenienti da tutta Italia,

“ Aumentando i nostri iscritti potremo ottenere importanti risultati non solo per gli associati ma per tutti i lavoratori del nostro settore ”

ma anche e soprattutto l'attenzione dei nostri principali interlocutori e della stampa. Il nuovo comparto Fast Autotrasporto, Logistica e Spedizioni merci, costituito nello scorso mese di luglio, ha voluto così presentarsi ufficialmente al grande pubblico.

Questo nuovo importante comparto di FAST è strutturato per poter accogliere e assistere qualun-

que figura lavorativa all'interno del settore trasporto su gomma essendo a sua volta suddivisa in 4 unità operative: Camionisti Autisti dipendenti, Consorzi e Cooperative, Amministrativo e, la nostra piccola “rivoluzione” in ambito sindacale, l'area dedicata allo spinoso settore del Monoveicolare.

Alla base della costituzione del nuovo comparto la convinzione maturata nel corso degli anni che sia possibile far crescere sensibilmente i risultati positivi che, in minima parte, erano stati ottenuti da un sindacato troppo ampio per poter gestire in maniera capillare ed efficace i problemi di ogni singola categoria.

Globalizzazione, mobilità, redditività sono le colonne portanti della nuova economia, principi fondamentali che però troppo spesso ormai vengono sfruttati dai datori di lavoro e modellati sulle loro esigenze a scapito dei dipendenti che si trovano di fronte a veri e propri ricatti e minacce di licenziamento. Una situazione divenuta insostenibile per i lavoratori e per le loro famiglie che, logorate da questa

situazione di costante incertezza, perdono la voglia di fare progetti per il futuro a cui sempre più spes-



so si guarda non con speranza ma con angoscia e pessimismo. Nascono così tensioni, diffidenze e



dissapori anche sul posto di lavoro dove ognuno è concentrato sul mantenimento della propria posizione e spesso non si rende conto che solo uniti si possono ottenere risultati soddisfacenti e duraturi. Anche i colleghi intervenuti al convegno ci riferiscono di queste spiacevoli situazioni delle loro famiglie e all'interno delle loro aziende, grandi e piccole senza alcuna distinzione.

La "guerra" che ci troviamo a combattere ogni giorno per difendere i pochi diritti che ci rimangono deve trasformarsi in "collaborazione" per ottenere altri e mag-

giori. E' necessario ristabilire un equilibrio di rapporti nel "rispetto" di tutte le parti e delle loro esigenze. Gli autisti da cui siamo i primi ad esigere serietà nello svolgimento dei propri compiti. Le istituzioni a cui chiediamo leggi e controlli atti a migliorare le condizioni lavorative e non a complicarle ulteriormente o "fare cassa". I datori di lavoro a cui non ci vogliamo contrapporre ma a cui chiediamo di lavorare insieme su temi di basilare importanza come le condizioni

lavorative, le ore di guida, la sicurezza sulle strade e nei parcheggi. Proprio in quest'ottica abbiamo firmato un Contratto collettivo nazionale di lavoro con l'associazione di categoria Assotir con cui condividiamo obiettivi e valori. Eccovi un estratto dalla lettera che il direttivo di Assotir ha inviato al Convegno data la loro mancanza a causa di precedenti impegni: "La scelta che abbiamo fatto, di sottoscrivere con

FAST/Confasal il nostro primo CCNL non è, per quanto ci riguarda, una scelta occasionale. Noi crediamo al ruolo ed alle funzioni del sindacato dei lavoratori. Sappiamo quanto vi sia di potenzialmente positivo in una dialettica aziendale

in cui le esperienze di chi sta sul camion, tutti i santi giorni, e di chi ha il compito di rendere produttivo questo continuo muoversi di veicoli, trovino terreni di confronto e di accordo".

A conclusione del convegno è emersa in sintesi la necessità di valorizzare la figura professionale dell'autista e di rimando di tutto il settore trasporto su gomma che nel nostro Paese, date le sue peculiarità geografiche, ha una importanza ancor più strategica che in altri paesi europei dove al contrario già da tempo il settore del trasporto su gomma si è unito in sindacati, corporazioni ed associazioni che collaborano attivamente tra loro per migliorare le condizioni di lavoro. Di questo dobbiamo essere consapevoli e di questo dobbiamo farci forti.

Parafrasando una ormai celebre espressione, vogliamo essere il "sindacato del fare". Aumentando piano piano il numero dei nostri iscritti siamo convinti di poter ottenere sul campo un forte riscontro dalle autorità e importanti risultati non solo per i nostri associati ma per tutti i lavoratori del nostro settore.

***Segretario Nazionale Fast
Autotrasporto Logistica
e Spedizioni merci**





E' giunto il momento per la società di sbarcare nel libero mercato e confrontarsi ad armi pari con le altre concessionarie. L'uscita dal perimetro della pubblica amministrazione permetterebbe non solo il rinnovo contrattuale ma anche nuove forme organizzative e normative.

di Nicola Apostolico*

L'Anas fuori dalla Pa? Una sfida non più rinviabile

“ In un sistema globalizzato e una congiuntura economica sfavorevole che investe più o meno tutti i Paesi europei, e che in Italia sta assumendo proporzioni molto preoccupanti, si impone un cambio di passo a cui anche l'Anas non può sottrarsi ”

Vorrei incentrare il mio intervento sull'importanza che può avere per Anas, e non solo per Anas, uscire dal perimetro della Pubblica Amministrazione. Lo faccio con alcune considerazioni che non sono altro che una semplice fotografia dell'attuale situazione.

Aver adottato un modello organizzativo della Spa Anas corrispondente, sostanzialmente, a quello di una qualsiasi Società per Azioni non elude il fatto che comunque siamo una Pa, e non solo perché inseriti nel Conto

Economico Consolidato così come individuato nell'Elenco Istat, ma soprattutto (o anche) perché siamo una Pa intera-

mente posseduta dallo Stato.

Apro una parentesi: per similitudine, allo stesso modo, aver adottato un nuovo modello organizzativo per l'espletamento delle attività e compiti di istituto, proprie dell'esercizio, non consente al personale addetto di eludere le disposizioni contenute, nel seppur datato DPR 1126, quindi di eludere le eventuali responsabilità civili e penali.

Seconda considerazione: in un sistema globalizzato e una congiuntura economica sfavorevole che investe più o meno tutti i Paesi Europei e che in Italia sta assumendo proporzioni molto preoccupanti, si impone un "cambio di passo", a cui anche l'Anas non credo possa sottrarsi e che conduce direttamente ad avvicinarsi ed aprirsi al libero mercato. Tutti i segnali portano in questa direzione in quanto, seguendo le stesse norme e procedure delle imprese private, si avvia un percorso che porta verso la privatizzazione del capitale ed automaticamente all'uscita dal perimetro della Pa, per diventare competitivi con le altre

LETTERA DEL PRESIDENTE A TUTTI I DIPENDENTI



Concessionarie del settore. Credo sia ormai un processo irreversibile. E in tal senso anche l'art. 5 dello "Sblocca Italia" va in questa direzione.

Infine, non meno importante è che l'uscita dalla Pa consentirebbe non solo il rinnovo contrattuale ma anche nuove forme organizzative e normative, oltre a tanto altro ancora (come ad es. il superamento del DPR 1126). A titolo di esempio cito l'accordo del 2008 sul nuovo modello organizzativo dell'esercizio di cui purtroppo, almeno per la parte relativa ad uno dei compartimenti pilota individuati, solo in questi giorni si sta avviando a conclusione il percorso per l'avvio definitivo della sperimentazione, e mi riferisco al Compartimento di Napoli.

Senza voler entrare nel merito c'è comunque da sottolineare che quest'avvio non avviene in un momento favorevole per il nostro Paese e quindi risentirà oggi, ma soprattutto in prospettiva, di limitazioni importanti dal punto di vista organizzativo. Non credo sia irrilevante il fatto che al Compartimento di Napoli su 386 risorse oggi disponibili, la metà è compresa tra una fascia di età tra i 55 e 67 anni, e di questi circa 100 unità nella fascia di età tra i 60 e 67 anni. Ciò significa che nelle prospettive immediate le unità addette subiranno un importante decremento.

In tal senso, seppur da una lettura approssimativa di parte del Bilancio Integrato Anas 2013, saltano evidenti all'occhio le difficoltà di apportare ulteriori tagli, così come imposto dalle norme, del 2,5% nel 2014 e del 4% nel 2015 sui costi operativi. I costi operativi ammontano a circa 625 milioni di euro di cui, sostanzialmente la metà, ovvero circa 385 milioni di euro sono costi vivi per salari ed oneri ai dipendenti, il taglio complessivo ammonta a circa 25 milioni di euro.

In questo catastrofico scenario, ad aggiungere ulteriori preoccupazioni fra i dipendenti è il diffuso parlare, quasi come si volesse familiarizzare con il concetto, di "mobilità". A tal proposito mi auguro si possa affrontare tale argomento, ove necessario, pensando a soluzioni diverse prima di dare corso ad eventuali processi di mobilità.

Dico questo perché, sempre da un'analisi dei dati del personale, aggiornati ad agosto di quest'anno, si evince che i dipendenti compresi nella fascia di età fra i 55 e 67 anni sono 2.000 unità, di cui 800 nella fascia di età compresa fra i 60 e 67 anni. Questa è la fotografia dell'attuale situazione e quindi questo è lo scenario e le relative prospettive.

Allora se è così, e se siamo tutti convinti, vedo necessario recuperare quel "senso di appartenenza" un po' smarrito e indirizzare idonee azioni in parallelo (sia di Anas che delle OO.SS.) nei confronti dei soggetti istituzionali preposti, nella direzione di questo obiettivo e

nella direzione di aprire un varco per il rinnovo contrattuale o quanto meno delle indennità bloccate (scatti d'anzianità, indennità per le progressioni di carriera ecc..).

Concludo con un auspicio ed un augurio e ritorno allo Sblocca Italia: le risorse economiche assegnate ad Anas quanto meno ci consentiranno, come per il decreto del Fare, di esprimere tutte le nostre potenzialità e le nostre eccellenze e di contribuire a garantire un minimo di ripresa occupazionale e quindi di ripresa della crescita non solo economica del nostro Paese, come già fatto con il decreto del Fare.

***Segretario Nazionale
SADA/FAST-Confisal**

Anas, con l'esperienza maturata nella propria storia, è disponibile a raccogliere la sfida ma per farlo al meglio ha bisogno anche di un ulteriore contributo delle sue persone.

È per questo che a far data da

oggi è stata attivata la mail
ideeperanas@stradeanas.it.

ideeperanas@stradeanas.it

“ Da oggi la nuova mail per segnalare idee, progetti e procedure atte a contenere i costi, ottimizzare risorse e migliorare la trasparenza ”

A questo indirizzo gli uomini e le donne di Anas potranno segnalare idee, progetti e procedure atte a contenere i costi, ottimizzare le risorse e migliorare la trasparenza, al fine di impiegare al meglio, nell'attuale contesto economico-finanziario, purtroppo ancora critico, le risorse finanziarie disponibili e di tutelare la sicurezza degli utenti ed il patrimonio infrastrutturale del Paese.

Le e-mail saranno tutte lette. Le migliori idee saranno messe in pratica e l'autore sarà coinvolto nella loro realizzazione, al fine di valorizzare sempre di più le competenze e l'esperienza del nostro personale.

Durante i suoi oltre ottanta anni di attività, Anas ha contribuito a modernizzare e sviluppare il Paese con passione, competenze e capacità.

Nel ringraziarvi per l'impegno che continuate a dimostrare ogni giorno, auguro a tutti noi un buon lavoro.

Pietro Ciucci



SEGRETERIA NAZIONALE
Via Monzambano, 10 – 00185 - ROMA
Tel. 06 44462165 – tel/fax 06 4463081
e-mail sadaanas@libero.it

Bologna, 15 settembre 2014

Alla c.a. Presidente Anas Spa
Dott. P. Ciucci

La scrivente Organizzazione Sindacale ha ritenuto opportuno veicolare a tutte le proprie strutture regionali il gradito invito da Lei rivolto a tutti i dipendenti, attraverso il Numero speciale di House Organ di fine giugno scorso, di segnalare **“idee, progetti e procedure atte a contenere i costi ed ottimizzare le risorse”**, al fine di poter fare sintesi delle “idee” raccolte fra i propri iscritti e simpatizzanti.

Per quanto sopra, di seguito, si sottopongono all’attenzione le seguenti proposte:

Responsabilità Sociale ed Etica dell’Impresa

Le risorse umane non rappresentano solo un costo, bensì sono un elemento strategico per il successo dell’Impresa che a volte viene minacciato dal conflitto che si genera tra la vita professionale e vita privata.

Facilitare e/o armonizzare questi due aspetti rappresenta non solo una questione etica e sociale ma anche un vantaggio economico, che supera l’investimento necessario, perché permette di ottenere effetti positivi sia sulla qualità del clima organizzativo che sull’attrattività dell’Impresa nel mercato del lavoro e sia sulla produttività degli individui.

Il Know-how specifico e l’esperienza di un’equipe ben roduta rappresentano pertanto un importante fattore di successo per qualsiasi Impresa.

L’attuazione di politiche del personale del tipo “family-friendly” possono creare quindi “una situazione win-win”, il che significa che tutte le parti in causa ne trarrebbero vantaggio.

La responsabilità etica e sociale di un’Impresa deve altresì tenere in grande considerazione la conciliazione del ruolo di lavoratrice madre, realtà questa che per le donne (e/o per la famiglia) rappresenta una delle sfide più complesse, in particolar modo in presenza di familiari bisognosi di assistenza e cure.

Fondamentale diventa, quindi, saper coniugare una sana flessibilità, che non deve scadere in precarietà, con la sicurezza sociale.

In conclusione, una cultura imprenditoriale che adotti misure finalizzate a conciliare famiglia e lavoro promuove una immagine positiva dell’Azienda e, allo stesso tempo, motivano i lavoratori e ne aumentano l’identificazione con l’Impresa stessa.

Formazione

L’evoluzione dei modelli organizzativi aziendali, oggi più flessibili e dinamici, richiedono, per soddisfare le nuove esigenze, nuove metodologie formative tese, in particolare, ad investire sulle risorse umane non solo dal punto di vista tecnico, ma puntando anche a sviluppare maggiormente le capacità di relazione e le competenze esperienziali preziose per la crescita personale e il miglioramento del “saper essere” del lavoratore, sia a livello manageriale che impiegatizio e/o operativo. Questo perché per avere successo in ambito personale e lavorativo non sono sufficienti le competenze intellettuali e professionali, ma occorre sviluppare la propria intelligenza emotiva dal punto di vista professionale con la conoscenza e la padronanza di sé, e dal punto di vista relazionale per la gestione dei rapporti con gli altri.

Nel panorama lavorativo di oggi, per qualsiasi settore aziendale e soprattutto in un’Azienda strutturata a livello nazionale come la nostra, saper fare “team building” è requisito fondamentale.

La “costruzione del gruppo” è un’attività necessaria per sviluppare nelle persone coinvolte nel medesimo progetto, attività o lavoro che sia, lo stesso orientamento alla collaborazione-comunicazione-coesione e condivisione di obiettivi, al fine di ottenere il massimo in termini di performance dai propri dipendenti e soprattutto sviluppare oltre alle motivazioni, sia il senso di **“fare squadra”** che il senso di **“appartenenza all’Impresa” (partecipazione responsabile)**.

In tal senso consideriamo utile organizzare specifici meeting aziendali, finalizzati ad accrescere la **partecipazione responsabile**:

- per gli operatori dell’esercizio
- per impiegati e quadri

Responsabilità ambientale dell’Impresa

Finanziamenti Unione Europea – Programma LIFE

Il nuovo Regolamento che istituisce il Programma per l’ambiente e l’azione per il clima

Nell’ambito del nuovo programma (2014-2020) il **Regolamento UE n. 1293/2013 dell’11 dicembre 2013**, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell’Unione Europea (**GUGE**) **L. 347 del 20 dicembre 2013**, abroga il Regolamento CE n. 614/2007 che istituiva lo strumento finanziario per l’ambiente (LIFE+) ed istituisce il Programma per l’ambiente e l’azione per il clima (LIFE) per il periodo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2020.

La dotazione finanziaria per l’attuazione del programma è pari a 3.456.655.000 di euro, così ripartito tra il **Sottoprogramma Ambiente** 2.592.491.250 di euro e il **Sottoprogramma Azione per il clima** 864.163.750 di euro.

Il Sottoprogramma Ambiente prevede tre settori di azione prioritari:

- *Ambiente ed uso efficiente delle risorse
- *Natura e Biodiversità
- *Governance ambientale ed informazione in materia ambientale

Il sottoprogramma Azione per il clima prevede tre settori prioritari:

- Mitigazione dei cambiamenti climatici
- Adattamento ai cambiamenti climatici
- Governance in materia climatica ed informazione in materia di climatica

Gli obiettivi generali del programma sono mirati a:

- contribuire alla protezione ed al miglioramento dell'ambiente ed all'interruzione ed all'inversione del processo di perdita di biodiversità, compresi il sostegno alla rete Natura 2000 ed il contrasto al degrado degli ecosistemi;
- migliorare lo sviluppo, l'attuazione ed applicazione della politica e della legislazione ambientale e climatica dell'Unione, catalizzare e promuovere l'integrazione e la diffusione degli obiettivi ambientali e climatici nelle altre politiche e nella pratica del settore pubblico e privato, anche attraverso l'aumento della loro capacità;
- sostenere l'attuazione del **Settimo programma d'azione per l'ambiente** (Decisione n. 1386/2013/UE del 20.11.2013) "Vivere bene entro i limiti del nostro pianeta", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea L354 del 28.12.2013

A tal proposito l'Anas potrebbe contribuire ad "aiutare" l'ambiente presentando un eco-progetto pilota, denominato ad es. "OASIS OF RECYCLING" (Oasi del Riciclo) mediante finanziamento europeo mirato al Taglio erba e Riciclo Plastico in – **EcoBank**.

In linea generale si potrebbe creare un accordo/convenzione con le Aziende Agricole suddivise territorialmente su strade di competenza Anas per creare le suddette Oasi o siti di Natura 2000 in ciascuna Regione italiana.

Nello specifico, le imprese agricole si occuperebbero della raccolta/smaltimento dell'erba utilizzandola come risorsa/concime, ad es. per il loro bestiame, mentre l'Anas del taglio erba, del controller, concessione del suolo alle Aziende locali e quelle interessate, della gestione risorse umane, finanziarie e monitoraggio, supervisore della vigilanza-mobilità del territorio con il proprio personale e videocamere. Inoltre, per ciò che concerne il riciclo plastico potrebbe essere utile installare, all'interno delle Oasi circoscritte, appositi distributori-inversi (cosiddetti: consegna lattine-prendi soldi EcoBank) di taglio medio che ritirino oggetti come ad es. lattine, bottiglie ecc. In tal senso **la persona deposita le bottiglie di plastica e le lattine nel punto EcoBank più vicino ricevendo in cambio un piccolo incentivo economico, in formato bonus, che potrà spendere presso i supermercati ed i punti vendita convenzionati.**

L'obiettivo è stimolare ed educare l'automobilista a rispettare l'ambiente ed a riciclare i rifiuti anche sulle strade sia quelle poco frequentate che di lunga percorrenza.

Tutto ciò in linea con il Programma (LIFE), in quanto sostiene e favorisce l'ambiente e l'azione per il clima.

Utilizzo Fondi Europei – Protocollo di Intesa con le Regioni

Attraverso specifici Protocolli d'Intesa con le Regioni interessate si potrebbero presentare progetti specifici, finanziati con i fondi Europei, mirati non solo alla salvaguardia e prevenzione dell'ambiente del territorio regionale (incendi, frane, smottamenti ecc..) che significherebbe salvaguardare il territorio ed il patrimonio, che si tradurrebbero anche in notevoli risparmi economici, ma anche alla "manutenzione" ed "abbellimento" dell'esistente, al fine di ridurre o prevenire sia i disagi e/o disastri e sia per migliorare l'aspetto territoriale, non solo dal punto di vista ambientale ma anche da quello visivo.

Quanto sopra potrebbe anche incentivare le politiche occupazionali dei soggetti firmatari dell'Intesa e contribuire allo sviluppo di crescita economica del Paese.

Piano straordinario esodo volontario con assunzione figlia/o a tempo indeterminato part-time

Nell'ottica di una razionalizzazione dei costi di funzionamento e di favorire il turnover dei lavoratori ed in considerazione del contesto congiunturale altamente sfavorevole, si potrebbe deliberare un piano di esodo su base volontaria, destinato a tutto il personale di qualunque profilo professionale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per realizzare una progressiva e graduale sostituzione, negli organici aziendali, dei lavoratori più anziani in possesso dei requisiti per aver diritto al trattamento pensionistico, in cambio dell'assunzione della figlia/o, almeno in quota, (in possesso dei requisiti previsti per l'inserimento e previa selezione), così come stanno realizzando molte aziende pubbliche e private nel mondo.

Sul piano pratico, e senza voler entrare nel merito di eventuali scelte, si potrebbero coinvolgere sia i dipendenti che hanno maturato il diritto alla pensione anticipata, anche senza il requisito dell'età, e sia i dipendenti prossimi alla pensione.

In particolare per i dipendenti prossimi alla pensione si potrebbe offrire la possibilità di lavorare part-time, cioè con orario e stipendio ridotto in presenza di assunzione, per il restante monte-ore, di una figlia/o in un percorso di training professionale per il quale è previsto il sostegno dello Stato, che si assumerebbe l'onere del versamento di una parte dei contributi previdenziali, **oppure** incentivare l'uscita con l'assunzione della figlia/o, a tempo indeterminato part-time orizzontale e/o verticale, con contratto inferiore alle 36 ore settimanali, previo requisiti idonei e relativa selezione.

Busta paga on line

Con la diffusione delle tecnologie digitali e per snellire gli oneri burocratici per l'adempimento di alcuni compiti gravanti in capo ai datori di lavoro si propone, nel rispetto delle norme vigenti che disciplinano la materia relativa alla privacy, di far pervenire ai dipendenti la busta paga per via telematica.

Gli obblighi per le imprese introdotti nel Ccnl sono stati impunemente e facilmente disattesi, lasciando i lavoratori in balia di una congiuntura che sta distruggendo il settore. Occorre intervenire subito, con forza, senza aspettare un rinnovo contrattuale che non potrà non arrivare quando il tempo sarà scaduto.

di Vincenzo Notarnicola*



Appalti ferroviari fuori controllo Servono nuove regole

“ La condizione che vede due o più lavoratori accampare diritti per lo stesso posto è tra le peggiori in cui il sindacato può venirsi a trovare ”

In una Nazione la cui economia si avviluppa e soffoca intorno al clientelismo politico e partitico, dove l'assistenza nepotistica dello Stato agli istituti di credito e di questi alle imprese intrecciate con gli enti locali, ha allontanato, ormai, qualsiasi investitore, italiano o straniero, che abbia in dote oltre ai capitali anche una giusta dose di buon senso, l'universo degli appalti, e in particolare quello degli appalti ferroviari, che ne è lo specchio fedele, tragico e impietoso.

Non bisogna dimenticare che parliamo di un comparto costretto, proprio dalla sua stessa identità, a ricercare il profitto là dove le società appaltatrici, in buona sostanza, valutano lo sviluppo di quel particolare ramo d'azienda, un rischio troppo alto, preferendo pagare qualcun altro per ottenere quanto necessario alla produzione del proprio prodotto finito.

Se in questo contesto, di certo molto semplificato ma assolutamente confacen-

te, al posto dell'alta specializzazione nel piccolo segmento produttivo troviamo, fin troppo spesso, il pressapochismo dettato dalla ricerca del massimo profitto, in un quadro dove la noncuranza della qualità del prodotto trova il suo prezzo nei fabbisogni sovradimensionati dal favoritismo più disparato, ecco che l'ineluttabile trova la sua concretizzazione.

Anche perché, ormai da troppo tempo, il Paese vive una crisi ideologica e morale devastante, nella quale la politica è incapace di scelte che perseguano interessi diversi da quelli del Palazzo, ovunque esso sia allocato, nella Capitale, in Regione, in Provincia o in Comune, scavando ogni giorno un pezzo più grande della voragine esistente tra i cittadini e la cosa pubblica e, in un simile contesto, sono proprio gli ultimi anelli della catena produttiva a sentire maggiormente la recessione.

L'ambito ferroviario ha poi le proprie peculiarità, che trovano la loro definizio-

ne in uno scenario in continua evoluzione dove, in pochi decenni, si è passati da una sola impresa monopolistica e statale, che appaltava il minimo indispensabile, a svariati ed eterogenei soggetti sempre più concentrati sul proprio *core business*, che quindi tendono a esternalizzare di tutto e di più ma in modo assolutamente instabile e precario.

Un insieme di fattori per i quali i lavoratori del comparto sono costretti a vivere il proprio rapporto di lavoro in modo vessatorio quanto insicuro e al quale abbiamo cercato di porre rimedio, nella stesura dell'ultimo CCNL, con l'introduzione dell'obbligo dell'impresa appaltata di applicare il Contratto di riferimento della società appaltatrice e, in caso di subentro, di prendersi in carico tutti i lavoratori già operanti nel perimetro d'appalto.

Ma, come si dice, "fatta la legge, trovato l'inganno". Ecco, quindi, che in merito all'applicazione del Contratto di riferimento sono iniziati i vari distinguo da parte delle società appaltanti sul collegamento della produzione data in appalto, non più con la tipologia dell'impresa appaltante ma bensì con il mansionario oggetto della specifica lavorazione e, per quanto attiene l'assunzione di tutto il precedente organico, questo avviene solo se trovano contestuale applicazione gli ammortizzatori sociali; facendo tutti finta di non accorgersi che non solo è finito il latte e le mammelle sono rinsecchite, ma che la mucca è a un passo dal tirare le cuoia.

A tutto ciò dobbiamo aggiungere il ricorso sfrenato e strumentale a rapporti di lavoro a tempo determinato con i quali le imprese possono ricattarne il rinnovo attraverso la vessazione più abietta, perpetrata su lavoratori e famiglie a cui viene negata la possibilità di un qualsiasi sguardo verso il futuro, per mezzo della liquidazione di salari sottodimensionati, di orari di lavoro fuori da qualsiasi limite, del riconoscimento degli straordinari ridotto al minimo e di ferie, in buona sostanza, mai fruibili.

Un sistema ormai giunto sull'orlo dell'abisso, che manifesta tutti i sintomi di

un'imminente implosione, corroborati dalla sempre più evidente crisi occupazionale da parte del principale committente, il gruppo FSI, e dalle sue consequenziali continue reinternalizzazioni, le quali, per un settore che, come quello degli appalti, vive la crisi suddetta, equivale allo spargimento di sale su ferite profonde e purulente.

La condizione che vede due o più lavoratori accampare diritti per lo stesso posto, magari precario quanto fatiscente, è certamente tra quelle peggiori in cui il sindacato può venirsi a trovare e che, in ogni caso, gli lascia la sola possibilità di venirse fuori sconfitto.

Anche per questo motivo, la risoluzione dei temi in questione deve vederci attivi e propositivi con la massima sollecitudine, evitando il demando all'ormai prossimo rinnovo del CCNL, dove potrebbe ormai essersi consumato l'irreparabile.

Contestualmente, è indispensabile ricercare e trovare al più presto quella vecchia coesione del fronte sindacale di cui, specialmente nel comparto, si fa fatica a ricordarne le tracce.

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



Un primo passo per garantire la chiarezza dei diritti

L'intesa per il personale della ristorazione a bordo di Trenitalia, stando alle intenzioni di impresa e sindacati, doveva essere l'occasione per sottoscrivere un modello di riferimento per tutte le aziende del settore degli appalti ferroviari. Alla fine, tra raggiri e ottusità, la trattativa è riuscita a partorire solo un articolato contraddittorio e lacunoso

di Ivano Giubilei

Fermo restando che la stipula dell'accordo aziendale di secondo livello della Elijor, siglato a Roma il 14 ottobre scorso, è certamente un importante momento di riordino, garanzia e chiarezza dei diritti dei lavoratori del comparto e, quindi, un fondamentale punto dal quale far partire una normalizzazione di un segmento da troppo tempo bistrattato sotto tutti i punti di vista, se teniamo presenti le intenzioni dichiarate da entrambe le parti all'apertura del confronto, purtroppo, esso va a annoverarsi tra le maggiori occasioni perse, consumate tra le parti sociali negli ultimi tempi, almeno nel settore del trasporto su ferro.

Partendo da grandi proclami e irreprensibili intenzioni si è giunti, invece, a un accordo che, almeno da parte nostra, ha trovato le motivazioni della firma principalmente nell'improcrastinabilità di una modifica sostanziale delle condizioni lavorative del personale viaggiante, rese dall'impresa ormai veramente impossibili; vuoi per il grave impac-

cio con il quale l'azienda si è approcciata a una materia della quale non aveva ed non ha alcuna esperienza, vuoi per la sua sciagurata scelta di avvalersi della collaborazione di chi negli ultimi anni ha vestito inutilmente il personale mobile di Trenitalia.

Tanto che la programmazione dei turni aveva ormai assunto cadenze addirittura quindicinali, con elevati livelli di disomogeneità d'orario di lavoro e di retribuzione tra il personale, fin troppo spesso inversamente proporzionali tra loro. Una difformità talmente elevata da rasentare la discriminazione, con personale chiamato a ruotare su turni di lavoro che sviluppavano 170/180 ore d'impegno mensile e personale, dello stesso impianto, che invece girava su turni caratterizzati da un impegno anche di 100 ore superiore, con i primi, però, che si vedevano riconosciuto un salario integrativo molto maggiore rispetto ai secondi.

Quindi, dopo quasi un anno di confronti serrati, dove una parte sindacale che certamente non ha brillato per coesione e unità d'intenti si è confrontata con una parte datoriale dimostratasi, col passare del tempo, assolutamente avulsa da qualsiasi forma di correttezza e coerenza, si è arrivati a vivere una notte intera di trattativa *no stop*.

Un confronto che doveva essere risolutivo ma nel quale, andando a tirare i conti, le incongruenze presenti nel testo sono state accantonare per affrontare, senza poi risolverle, solo le criticità economiche esistenti tra le parti, rimaste cristallizzate su una distanza di 20 centesimi.

Eppure si era partiti, impresa e sindacati, condividendo, almeno a parole, grandi obiettivi come quello di siglare un contratto di secondo livello che abbracciasse tutto il personale impiegato nel perimetro d'ap-

palto dei servizi di ristorazione, siglando un documento che potesse essere un prezioso precedente e un importante punto di riferimento per tutte le imprese del settore degli appalti ferroviari, in particolar modo per quelle caratterizzate da una dislocazione pluriregionale.

Si è finiti, invece, col siglare un accordo aziendale solo con Elijor, alla fine di un lungo percorso a tappe nelle quali, a uno a uno, si sono persi i propositi più nobili e qualificanti, conclusosi, poi, un'un'ultima lenta via crucis, prima, i sindacati sono stati ostaggio, per una notte intera, di un triunvirato aziendale la cui elasticità di mandato rimandava piuttosto ad un trittico pittorico di cui, man mano che trascorrevano le ore, gli attori assumevano sempre più la capacità di dialogo, poi hanno dovuto attendere più di 24 ore per avere quell'approvazione che il buon senso aveva già licenziato quando la lunga notte precedente era ancora giovane. Un assenso ottenuto però, in cambio di una blindatura del testo tanto ottusa quanto impropria e formalmente scorretta, che ci ha costretto a siglare un articolato contraddittorio e lacunoso, nei termini che si evincono chiaramente dalla lettera pubblicata nel riquadro, rimasta, comunque, senza riscontro alcuno.

In buona sostanza, sono due gli elementi che vanno assolutamente attenzionati come esemplificativi della disattenzione e della controproducente premura che hanno caratterizzato la stesura definitiva dell'accordo: il primo è certamente il sottile raggiri con il quale l'impresa ha tagliato fuori dall'ultima discussione chi riteneva, senza falsa modestia, potesse costringere il tavolo a qualche aggiustamento del testo, specchio inconfutabile di cosa intenda l'azienda per corrette relazioni industriali; il secondo è il colpo di mano con cui Elijor si è dimenticata d'integrare la voce relativa alla diaria del personale di bordo nella maniera in cui più e più volte avevamo convenuto al tavolo o quello con il quale ha differenziato il

pagamento delle flessibilità normative.

Ecco che, in una sola mossa che definire avventata è dir poco, l'impresa ha affossato, da sola, il principio di premialità sul quale, sin dal primo momento, ha cercato d'impostare l'impalcatura retributiva dell'accordo e, nel contempo, reso difficilmente esigibili due flessibilità normative su tre.

Infatti, tralasciando qualsiasi valutazione di merito sulla prevista penalizzazione economica per categorie di lavoratori le cui particolari necessità sono tutelate per legge (104), appare veramente di difficile comprensione quale possa essere il processo mentale che ha portato Elior a pensare di ridurre l'assenteismo pagando meno ogni presenza resa da un lavoratore quel mese, nel quale

egli decida di usufruire di due o tre giorni di ferie o di permesso a qualsiasi titolo.

Da un'osservazione oggettiva è un'iniziativa contrattuale che, piuttosto che ridurlo, sembra tesa a concentrare l'assenteismo in una caratterizzazione mensile. Chissà come pensa la dirigenza Elior di far sfogare tutte quelle ferie che, per questo motivo, non verranno godute?

L'ultima perplessità attiene a quelle due flessibilità che la società pretende di poter applicare riconoscendo al personale un'aliquota scontata o non pagandogliela proprio.

Certo non dobbiamo dimenticare che, alla fine, sono gli stessi che sono andati ad accattonare un accordo con le strutture periferiche per ottenere una deroga illegittima al CCNL di riferimento, per dimostrarne poi, nella conseguente attuazione dei turni, la sua assoluta e più completa inutilità.

Però, pensare che possano esserci sindacati dispo-

sti a siglare accordi che consentano a Elior la possibilità di programmare servizi con RFR maggiori di 24 ore pagando ai lavoratori una cifra inferiore a quella che garantisce loro il CCNL o, peggio, di ridurre il riposo giornaliero minimo dopo un servizio superiore a 13 ore negandogliela del tutto, dimostra tanto ottimismo o una enorme dose d'incoerenza.

Una cosa appare comunque indubbia, preoccupante e alla base di una situazione di rimpianto verso la precedente gestione che nessuno avrebbe mai immaginato un anno fa, ed è la superficialità e la sprovvedutezza con le quali una delegazione trattante aziendale, troppo impegnata a scaricarsi le responsabilità di scelte di cui erano poco più che portavoce, si è approcciata ad un confronto nel quale era nell'impossibilità di cogliere qualsiasi elemento utile le fosse fornito da parte sindacale.

Molto preoccupante.

“ Si era partiti condividendo grandi obiettivi. Si è finiti, invece, col siglare un accordo aziendale solo con Elior nel quale si sono persi tutti i propositi più nobili e qualificanti ”



La fusione tra Alitalia ed Etihad impone non solo la riorganizzazione del gruppo, ma anche la ridefinizione di politiche industriali adatte a rilanciare il trasporto aereo e adeguati piani di ricollocamento per chi si è visto chiudere la porta in faccia.

di Alessandro Pasini*

Lo scorso 8 agosto è stato celebrato il sospirato matrimonio fra Alitalia ed Etihad.

Un accordo tanto atteso quanto in grande ritardo rispetto alle opportunità che si potevano cogliere da un'operazione che porta con sé evidenti difficoltà.

Comunque, nulla in questo momento riuscirà a offuscare la positività di un accordo che, dopo anni, pone le basi di un progetto a lungo termine che vada oltre le logiche e le chiacchiere qualunque di chi, come sempre, cerca di accreditare a se medesimo il merito di aver fatto o detto qualcosa di dirimente in questa lunga vicenda industriale.

Parafrasando il Ceo Hogan: per fare delle scelte importanti bisogna fare grandi sacrifici.

Certamente lo sanno bene coloro che nel periodo immediatamente

Dopo le nozze ora tutti fanno la loro parte

successivo hanno ricevuto la lettera di licenziamento. Chi guarda avanti a ogni costo sa bene che ora c'è la necessità di organizzare e di organizzarci per il futuro. L'ultimo scoglio resta l'Europa, per la fattibilità del Piano Industriale atteso per il 17 novembre. Nel frattempo, la creazione della newco sta prendendo forma, con una partecipazione di Etihad del 49% e la costituzione del vertice della compagnia, dove affiancheranno l'amministratore delegato Silvano Cassano – nominato già due mesi fa – il presidente Luca Cordero di Montezemolo e il vice presidente James Hogan, già presidente e Ceo di Etihad.

Da voci di stampa parrebbe che Montezemolo, pur lusingato per i consensi intorno al suo nome, ci abbia pensato molto prima di prendere la decisione definitiva. Maliziosamente potremmo pensare che, essendo uno degli azionisti dell'impresa ferroviaria privata per trasporto ad alta velocità, si sia posto qualche dubbio sia sul conflitto d'interessi sia sul difficile momento che NTV sta attraversando, con la dichiarazione di 248 esuberanti. Certamente, queste problematiche non aiutano a potenziare la programmazione e lo sviluppo della

rete ALI-HAD, visto anche il poco tempo disponibile poiché la nuova Alitalia, quella che nascerà dopo la ratifica degli accordi con Etihad, dovrà decollare il primo gennaio 2015.

Proprio il 2015 sarà un immediato

“ Un accordo tanto atteso quanto in grande ritardo rispetto alle opportunità che si potevano cogliere ”

e ottimo banco di prova, vista la co-sponsorship tra Alitalia ed Etihad Airways per l'EXPO 2015; una sorta di prova generale delle nozze fra le due compagnie in attesa dell'ok definitivo della Ue, dove sono stati già presentati due aerei A330-200 con livrea EXPO, uno di Alitalia e uno di Etihad.

Il piano d'investimento era chiaro fin dall'inizio, in merito al rilancio della nuova Alitalia, attraverso l'hub di Roma Fiumicino con nuove rotte – soprattutto intercontinentali – e la finalità di traghettare i viaggiatori nelle destinazioni da e per il sud e nord America, creando così le condizioni ottimali che permetteranno all'Italia di rilanciarsi nel settore del trasporto commerciale di linea.

Tutto questo non sta avvenendo in maniera indolore, poiché i lavoratori che non entrano nel progetto della nuova Alitalia andranno ricollocati. Auspichiamo che non finiscano come molti di quelli che non sono rientrati nel progetto Alitalia-Cai.

Come fare e cosa fare sono le



risposte che devono essere date affinché questi lavoratori esclusi non disperdano le loro esperienze e professionalità, per alcuni trentenni.

Nonostante la crisi, è indubbiamente possibile trovare soluzioni per queste persone che non siano una sterile lettera di licenziamento.

Riteniamo che si debba dare una risposta a tutti, nessuno escluso; anzi, auspichiamo che la nuova Alitalia avvii da subito corrette relazioni industriali con tutti i sindacati presenti, senza discriminare o escludere forze sociali che possono fornire il proprio apporto costruttivo.

Quando diciamo che tutti devono contribuire riteniamo che nessuno si possa sentire escluso, a partire dai ministri dei Trasporti e del Lavoro e via via tutte le forze politiche e sociali.

Noi, come sindacato FAST/Confasal, ci rivolgiamo a tutti coloro che, attraverso interlocutori pronti ad ascoltare le loro esigenze, possono perorare le proprie cause attraverso il proprio sindacato autonomo, unico strumento rimasto per far sentire direttamente la voce degli addetti ai lavori e avanzare proposte e ricette per rilanciare il comparto e indirizzare il ricollocamento degli esclusi.

Non possiamo non ricordare che nella stagione appena conclusasi, anche diversi piloti esperti sono stati dimenticati e abbandonati al proprio destino, nonostante il settore avesse bisogno di loro.

Al Ministro dei Trasporti vorremmo suggerire di rivedere il Piano aeroporti e non limitarlo a mere politiche economiche che, di fatto, hanno contribuito al fallimento di Alitalia. Integrare zone Italiane,

soprattutto al Sud, dove vi è una carenza strutturale anche di strade e ferrovie – come ad esempio in Calabria per l'aeroporto di Crotona – favorirebbe gli investimenti e la ripresa di intere zone oggi depresse, non solo a vantaggio del trasporto aereo. Riquilibrare aeroporti, soprattutto quelli di terzo livello, invertendo la rotta della mera chiusura perché considerati troppo onerosi creando i presupposti affinché si sviluppino, riteniamo sia oggi un

medio e piccolo raggio, di conseguenza la possibilità di nascita e sviluppo di compagnie aeree che operino da e per gli aeroporti locali e internazionali interni, creando motivo d'interesse occupazionale sul territorio, sia per operatori italiani sia stranieri.

La nuova Alitalia, grazie ad adeguate politiche sui trasporti, potrebbe quindi addirittura favorire lo sviluppo di nuove compagnie minori che, con aeromobili idonei e serie

Servizi integrati

Una cooperativa per l'emergenza abitativa degli iscritti

Si è costituita presso il nostro sindacato FastFerroVie la "Fast Social Building Società Cooperativa", per promuovere e sviluppare su tutto il territorio nazionale iniziative di Social Housing e di sostegno sociale.

La Cooperativa Fast Social Building in collaborazione con operatori del settore dell'Housing Sociale effettua ricerche di mercato da sottoporre all'attenzione dei nostri iscritti su tutto il territorio nazionale.

Nel comune di Roma alcune iniziative stanno dando i risultati auspicati, e, oltre a suscitare una grande partecipazione, sta dando risposte anche a quei cittadini che hanno superato le fasce di reddito previste dalla normativa regionale per l'assegnazione di case popolari e quindi fuori dalle graduatorie comunali, di acquistare una casa, facendo diventare la rata di affitto, una rata per pagare il mutuo.

La nostra Cooperativa guida tutti gli iscritti Fast/Confasal nelle procedure tecniche/amministrative per l'acquisto della casa, garantendo ad esempio le convenzioni con le banche per la permuta di mutui a tassi agevolati.



dovere della politica. Occorre ricercare lo sviluppo di sinergie d'interscambio logistico intermodale di collegamento fra gomma, strada ferrata e aerovie.

Siamo convinti che il progetto di sviluppo a lungo raggio riuscirà a trovare prospettive anche per il

politiche d'investimento, possano concretamente incrementare il traffico viaggiatori e merci soprattutto nei grandi hub. Un autentico volano anche per l'economia nazionale.

***Segretario Naz. Organizzativo
Fast Comparto Aereo/Confasal**

Tutti a parlare dell'art. 18 Ma nessuno conosce il 9



Mentre il dibattito si infiamma sulle norme dello Statuto che tutelano i lavoratori ingiustamente licenziati e che nessuno conosce, la politica continua a lasciare che sia la magistratura ad occuparsi delle morti bianche. Per chi è stufo, lanciamo l'hashtag #art9legge300#bastamorti

Ing. Natale Italiano*

Siamo alle solite. Mentre in Italia si sprecano fiumi di parole in televisione, di inchiestro sui giornali e miliardi di bit

“Mentre si continua a morire durante lo svolgimento della propria attività lavorativa la politica finge di scontrarsi in accese dispute lasciando ad altri (la magistratura) la responsabilità di porre un argine”

su tutto quello che è on line circa l'ormai famoso quanto famigerato Art. 18 neanche un bit su coloro i quali oserei definire in italiano persone senzate, senza casa o senza fissa dimora in francese clochard e in

inglese homeless. Sono i morti nei luoghi di lavoro.

È appassionante scoprire che domandando al cittadino comune cosa pensa dell'Art 18 e a quale legge faccia capo, la risposta sia sempre la stessa: “Non saprei dire, sarà qualcosa relativa al lavoro”.

È altresì commovente la potenza di fuoco delle altre Organizzazioni Sindacali scese in campo a difendere l'Art. 18 della Legge 20 Maggio 1970, n. 300 meglio noto come Statuto dei Lavoratori.

È interessante notare che tale strumento (lo Statuto dei Lavoratori) incorpora i Principi, come quelli dell'art. 1 e dell'art. 4, della nostra Costituzione che, oltre a decretare il lavoro come base stabile del nostro ordinamento repubblicano, ne sanciscono anche il diritto in capo ad ogni cittadino.

Fatta questa premessa, pur non volendo minimizzare e/o contribuire all'interessante dibattito, vorrei attenzione (come solito da parte della Fast-Ferrovie) non già l'Art. 18 della Legge 300/70 bensì l'Art. 9 (sicuramente non noto come l'Art. 18) che recita:

“Tutela della salute e dell'integrità fisica. I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica”.

Mentre, inesorabilmente, si continua a morire durante lo svolgimento della propria attività lavorativa la politica e il supporto alla politica “fingono” di scontrarsi in accese dispute lasciando in capo ad altri (la magistratura) la responsabilità di porre un argine a questa vera e propria piaga sociale.

Su questo punto mi sarei aspettato da parte di tutti il dispiegamento di una reale potenza di fuoco per costringere la politica a un concreto intervento per porre un freno, una fine a questa mattanza.

Sono anni che dalle pagine di questo giornale facciamo proposte serie e articolate su come sensibilizzare e risolvere queste ed altre problematiche con proposte, peraltro, copiate in maniera grossolana (solo i titoli) da altri.

A questo proposito, pur essendo interessati in maniera fattiva e collaborativa alle problematiche dell'Art. 18, apriremo sul nostro sito un forum di discussione sull'Art. 9 lanciando un hashtag su twitter #art9legge300#bastamorti allo scopo di trovare quella forza ed energia positiva per condurre una reale battaglia di progresso e civiltà e non dare sempre l'illusione che in democrazia sia il popolo ad essere sovrano.

***Componente commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro presso il Ministero del Lavoro e Politiche Sociali**

La forza dell'Ale nel dialogo con imprese e istituzioni

Il nuovo ufficio di presidenza ha rilanciato il progetto di un maggiore coordinamento internazionale tra le sigle aderenti per permettere all'associazione di affrontare con più determinazione le sfide legate allo sviluppo del trasporto ferroviario del Vecchio continente. Sul nodo cruciale della sicurezza l'obiettivo è quello di partire dalle competenze dei macchinisti per migliorare ed uniformare le regole comuni.



Appena insediatosi, il nuovo ufficio di Presidenza ha presentato al Congresso le proprie linee guida che saranno la road map dell'ALE negli anni che ci dividono dal prossimo congresso.

Partendo da ciò che si è fatto finora, ALE deve trovare il linguaggio e l'atteggiamento giusti per diventare interlocutore privilegiato sia nel dialogo con le istituzioni continentali e nazionali, sia con le imprese antiche e nuove del trasporto ferroviario.

Occorre far loro capire che nulla può essere fatto se non si tengono presenti due aspetti fondamentali: che i macchinisti sono attori principali, fondamentali di ogni processo di crescita del trasporto e delle stesse aziende e che, proprio per questo, il loro lavoro, come e più di quello di chiunque concorra a far muovere un treno in Europa, deve svolgersi in un contesto omogeneo di regole. (p.s.)

PROGETTO ALE 2014 - 2018

Nei prossimi anni si sono presentate numerose sfide che dovremo affrontare con decisione, fatica e iniziativa perché, come abbiamo verificato durante il corso della nostra storia, le opportunità non vengono mai da sole, poiché ci sono troppi interessi contrari alla nostra presenza e partecipazione; come abbiamo fatto negli ultimi anni, dobbiamo andarle a cercare e dare loro una ragione attraverso l'operato che siamo capaci di sviluppare.

Per questo è assolutamente fondamentale che, da parte di tutti i membri dei sindacati, vi sia un maggiore coinvolgimento nello sviluppo dell'opera-

tività, così che ALE sia il sindacato di tutti. Dobbiamo crederci dall'interno così da far percepire la stessa cosa all'esterno.

Senza dubbio L'ALE, insieme ai suoi sindacati membri, rappresenta la maggioranza dei macchinisti europei. Anche le istituzioni sono a conoscenza che l'ALE contiene tutte le informazioni da un punto di vista tecnico riguardo ai macchinisti, lo dimostra la crescita di partecipazione ai gruppi di lavoro dell'Agenzia Ferroviaria Europea.

Ma è anche necessario per far sapere che ALE ha una posizione politica sulla definizione del sistema ferroviario europeo. Dobbiamo essere in grado di comunicare che nel campo del lavoro la nostra partecipazione è indispensabile perché, come accade nella maggior parte dei casi nei nostri Paesi, devono rendersi conto che senza la collaborazione di macchinisti, anche a livello europeo, le ferrovie non funzionano.

La barriera politica che abbiamo incontrato è stata molto importante, ma credo che dobbiamo continuare ad approfondire il divario che hanno aperto negli ultimi anni per stabilire un dialogo con le più alte istituzioni dell'Unione europea e dobbiamo insistere su questa linea che agisce immediatamente, sfruttando l'inizio del nuovo legislatore comunitario e sviluppare la nostra posizione nei vari argomenti inclusi nel quarto pacchetto ferroviario.

D'altra parte, capisco che è indispensabile aprire un canale diretto di comunicazione con il datore di lavoro perché, come si vede nelle relazioni

dei membri dei sindacati, nel corso degli anni la liberalizzazione avanza e sempre più aziende sono spesso attive in diversi Paesi. Con esse possiamo trattare solo se siamo in grado di coordinare le nostre azioni.

Penso che i datori di lavoro europei non saranno in grado di guardare altrove quando ALE, con la rappresentatività che detiene, porrà la necessità di affrontare i problemi dei macchinisti e di capire che è il momento giusto per prendere l'iniziativa e di esplorare possibili vie per l'apertura di un dialogo.

Inoltre, la rappresentatività è un valore importantissimo ed è la capacità di trasmettere di un'organizzazione. Sono a conoscenza che molti membri dei sindacati hanno contatti bilaterali o regionali con altri sindacati di macchinisti o unioni di macchinisti generali in altri paesi. La liberalizzazione porterà indubbiamente la necessità di aumentare i contatti e si deve comunicare che siamo un'organizzazione forte, siamo uniti, siamo il metodo migliore per realizzare gli obiettivi dei macchinisti e se siamo di più sono sicuro che sarà meglio.

Altro aspetto fondamentale da trattare in maniera approfondita è quello sulla sicurezza. In questi quattro anni si è visto come la ferrovia ha subito vari gravi incidenti ferroviari, in diversi Paesi.

In alcuni – come Spagna, Francia, Germania, Svizzera, Olanda e Belgio – siamo orgogliosi di avere ferrovie avanzate, con elevati livelli di sicurezza, però la realtà è che tutti questi hanno subito incidenti gravi difficilmente giustificabili; questo è indicati-

vo del fatto che, anche se sono stati compiuti progressi in questo settore, molto resta ancora da fare e ci sono aree in cui è essenziale che i macchinisti prendano l'iniziativa, non solo perché non si può perdere la vita per questo, ma anche perché una ferrovia poco sicura sarà una ferrovia senza futuro.

Occorre che collaboriamo nello sviluppo tecnico in modo più avanzato, come già stiamo facendo con ERTMS, ma soprattutto dobbiamo svolgere un monitoraggio e un report delle situazioni di rischio di cui siamo a conoscenza. Questa iniziativa deve essere adottata sia a livello locale che internazionale e dobbiamo lavorare per stabilire un regolamento chiaro e soddisfacente in materia di sicurezza e controllo.

L'Agencia Ferroviaria Europea, qualora rispetti le norme contenute nel quarto pacchetto ferroviario, avrà un ruolo chiave in questo settore. La nostra presenza in essa, se si dovesse verificare, sarebbe un ruolo nuovo: non solo per definire il sistema ferroviario europeo – lavoro che attualmente svolgiamo nei gruppi a cui partecipiamo – ma anche per partecipare al controllo del sistema.

Se si soddisfa questa aspettativa dobbiamo essere pronti ad affrontare questo scenario con personale qualificato che, pur richiedendo un background tecnico, deve anche avere una visione degli obiettivi dell'Unione che perseguiamo.

Inoltre, a livello nazionale, si deve effettuare un attento monitoraggio del rispetto delle disposizioni della legislazione comunitaria per recepire il loro contenuto nella normativa nazionale, nonché la sua esecuzione.

Abbiamo visto l'interpretazione libera di una stessa normativa, come per esempio la certificazione dei mac-

La soppressione del CNEL fa scopa con l'aumento a 250.000 firme per una proposta di legge popolare. In pratica si prefigura: un parlamento monocamerale di nominati (riforma del senato e legge elettorale), scelta insindacabile di consigliarsi o consultare con chi si ritiene più opportuno o meno problematico (soppressione del CNEL), il fastidio ad accettare proposte dal popolo (riforma della norma sull'aumento di firme per presentare la proposta di legge popolare). In pratica potremmo sintetizzare: "poi decidiamo io, tu e un altro che capisce"! Chiaramente tutto dietro la bandiera del risparmio e giustamente da qualche parte bisogna cominciare, perché no dalla democrazia?

chianisti, dove un paese richiede più di mille ore per formare un macchinista mentre in altri si fa in un paio di settimane. Tuttavia, la sicurezza di tutti dipende da ciascuno di noi di essere in grado di esercitare la nostra professione correttamente, perché ognuno di noi viaggia negli stessi treni per la stessa strada.

Notiamo che ci sono regole nazionali del lavoro che consentono l'utilizzo dei macchinisti per un numero eccessivo di ore o concedono loro un riposo insufficiente. Questo non è tollerabile poiché la nostra professione necessita di regole non rispettando le quali diventa difficile garantire la sicurezza.

Non possiamo permettere che la legislazione consenta il verificarsi di tali situazioni.

Dobbiamo puntare a procedure più chiare e flessibili che ci permettano di trattare con le istituzioni comunitarie, sia da un punto formale attraverso come la ricerca di nuovi interlocutori, la non conformità delle norme stabilite in ogni momento.

Riassumendo, credo che abbiamo molte sfide difficili davanti, ma se lavoriamo nella maniera adeguata, possiamo farcela. Al di là dei criteri che abbiamo fissato nel Documento Programmatico adottato nell'ultimo

Congresso di Barcellona, il contenuto rimane efficace come stabilito e concordato da tutti i sindacati membri su questioni specifiche legate alla nostra professione e ai nostri obiettivi. Occorre però stabilire nuovi canali, vale a dire:

- Riattivare il dialogo con le istituzioni comunitarie rinnovate;

- Monitorare lo sviluppo del quarto pacchetto ferroviario legislativo e difendere gli approcci che ALE ha su di esso;

- Favorire l'avvio di contatti con i datori di lavoro europei;

- Aumentare la pressione al nostro riconoscimento come partner nel dialogo sociale a livello internazionale e sviluppare il ruolo di ciascuno dei sindacati membri a livello locale;

- Dare maggiore "visibilità" all'ALE e al lavoro svolto all'interno, con più informazioni ai nostri membri, e all'esterno, aumentando le aree in cui operiamo e il numero di manifestazioni e riattivare il sito web, generando nuovi contenuti;

- Trasmettere la nostra forza ai sindacati che non fanno parte dell'ALE;

- Continuare con il nostro coinvolgimento dell'Agencia Ferroviaria Europea e chiedere di coinvolgerci se vengono ampliate le sue funzioni e competenze;

- Analizzare attentamente il recepimento della normativa comunitaria nella legislazione nazionale e riferire alle istituzioni comunitarie le situazioni di non conformità, i ritardi di attuazione e le interpretazioni distorte della stessa;

- Esercitare in modo rigoroso il nostro controllo sulla sicurezza, stabilendo procedimenti più snelli per denunciare le situazioni potenzialmente pericolose.

Rapporto ULDB (BULGARIA)

La BDZ è ancora in una situazione economica difficile, con circa 600 milioni di debito. Dopo le elezioni per il Parlamento europeo, la coalizione di governo si è dimessa. Da tre mesi la Bulgaria è gestita da un servizio del governo. Le Ferrovie dello Stato attendono la notifica della Commissione Europea per 85 milioni di Euro di debito. Se questo accadrà, abbiamo la promessa del direttore delle ferrovie dell'aumento dei salari dei macchinisti.

ULDB

Maggio e giugno sono stati mesi di trattative tra i rappresentanti di

Rapporto sulla situazione della SR FS Autunno 2014 (REPUBBLICA SLOVACCA)

Cari colleghi, all'inizio dell'anno abbiamo terminato i contratti collettivi per la società trasporto persone e anche trasporto merci. Prossimamente ci aspettiamo l'inizio delle trattative sull'aumento salariale per il 2015.

Nel trasporto ferroviario della Repubblica Slovacca operano diverse società private.

ULDB e la Confederazione "Podkrepa" (una delle due confederazioni sindacali più rappresentative con il tema "ULDB come membro regolare").

Ci è stato proposto quanto segue:

1. Per luglio e agosto 2014 ULDB deve pagare una quota di 5.000 leva (2.500 €) al mese, una cosa impossibile per noi.

2. Dal 01.09.2014 ULDB adeguare il proprio statuto a quello della Confederazione, che significherà che il ULDB perderà la sua registrazione come persona giuridica, e questo è inaccettabile per il nostro sindacato.

3. Se ULDB non soddisferà queste



Anche se queste non hanno contratti collettivi e le condizioni di lavoro sono peggiori che da ZSSK o ZSSK Cargo, i salari delle società private sono più alti. A volte si ottiene dalle società private uno stipendio doppio riguardo a quelle statali di ZSSK/ZSSK Cargo. Questo è per noi un grande pericolo. Tanti macchinisti si preferiscono dimettersi e andare a lavorare nelle società private, dove guadagnano meglio anche se, come dicevamo, in condizioni peggiori. Le società statali hanno una carenza di macchinisti, e se continua così, arriverà il momen-

condizioni sarà escluso dalla confederazione.

Dopo le trattative sindacali e politiche difficili da parte del presidente di ULDB siamo arrivati a un accordo tra ULDB e GEB (Sindacati dei Ferrovieri in Bulgaria, il più grande sindacato ferroviario con 14.000 membri).

L'accordo comprende quanto segue:

1. ULDB è un membro fondamentale del GEB
2. Persona giuridica indipendente
3. Proprio statuto
4. Rappresentanti di ULDB come esperti nel dialogo sociale

L'accordo è stato accettato all'unanimità da GEB e ULDB.

Spero che con questo "Gentlemen's agreement" ULDB abbia trovato la sua giusta collocazione.

**Presidente
Georgi Manolov**

to in cui non potranno più garantire la produttività.

A giugno abbiamo iniziato la "Campagna per il salvataggio della società". Si cerca di instaurare delle trattative separate con i datori di lavoro, con l'obiettivo di mantenere i macchinisti grazie a migliori condizioni salariali. Le trattative sono in corso e finora non sappiamo i risultati finali.

Gli altri sindacati ancora non hanno capito la gravità della situazione e il termine "macchini-sta" per loro ha un effetto come la scintilla vicino a un serbatoio pieno di benzina.

Noi ci concentriamo anche sulla sicurezza. Abbiamo avuto tanti incontri con il Ministero dei Trasporti e l'amministratore delle infrastrutture. Vogliamo un migliore controllo sulle linee.

**Presidente
Dušan Kaša**

Rapporto SSH Apr-Ott 2014 (CROAZIA)

In tutte e tre società HZ (Ferrovie croate), HZ infrastrutture, HZ CARGO e HZ passeggeri continua il processo di ristrutturazione. HZ infrastrutture ha ridotto i posti di lavoro e creato una nuova società, che si occupa della manutenzione delle rotaie e che sarà privatizzata con i suoi 2000 dipendenti. Il più grande stabilimento croato per lavori di manutenzione, TZV Gredelj, è fallito e circa 1.500 lavoratori sono stati licenziati, con ripercussioni sulla manutenzione delle locomotive.

Due nuovi operatori sono entrati

Attività sindacali del SMAQ alle imprese ferroviarie (PORTOGALLO)

Grazie al lavoro di SMAQ sono stati firmati quattro contratti con l'attuale gestione dopo la dimissione del precedente amministratore delegato della Ferrovia portoghese, J. Benoliel. Il famigerato articolo 18 del decreto legislativo 133 del 2013 è stato modificato e ripristinata la precedente normativa riguardante il

nel registro in Croazia. Uno di loro è il RCC austriaco, che sta lottando per conquistare una parte del trasporto di merci per HZ Cargo, contattando i committenti e offrendo loro prezzi di dumping per il trasporto di merci, così che HZ Cargo non riesce a tenere il passo.

Siamo insoddisfatti della ristrutturazione di HZ Cargo. Riteniamo che occorrono misure impopolari quali la riduzione dei posti di lavoro, la riorganizzazione della manutenzione e, più in generale, un importante contenimento dei costi. Solo così si potrà sopravvivere sul mercato.

Abbiamo discusso una riduzione dei salari partendo dal 14%, ora stiamo trattando sul 10% e speriamo di ottenere condizioni ancora più favorevoli per i macchinisti.

HZ passeggeri prevede di introdurre il sistema

personale di condotta.

Nuove buste paghe nella ferrovia portoghese dal settembre 2014

La liquidazione degli stipendi di questo mese è stata fatta secondo un nuovo schema che dovrebbe essere più chiaro, in particolare per quanto riguarda il calcolo e la considerazione dei rispettivi orari di lavoro e le condizioni del contratto collettivo.

Biglietti studenti.

Questa richiesta, avanzata tanto tempo fa da SMAQ, è stata finalmente messa in atto e il diritto ai biglietti degli studenti per i figli dei lavoratori è stato ristabilito da una decisione aziendale.

Verbale per infortuni sul lavoro e il sostegno psicosomatico dei macchinisti.

Nel caso in cui un membro di SMAQ subisce un infortunio sul

di controllo computerizzato. Noi siamo per la modernizzazione e il controllo computerizzato ma temiamo che il progetto nasconda il tentativo di difendere degli interessi privati.

Abbiamo richiamato l'attenzione del Consiglio di Sorveglianza e del ministro responsabile. Purtroppo continua la riduzione di posti di lavoro che riguarda solo alcuni macchinisti. Stiamo impegnandoci affinché essi siano assegnati ad altri posti di lavoro.

**Presidente
Nenad Mrgan**



lavoro, non deve informarne solo società, ma anche SMAQ, in maniera da ricevere tutta l'assistenza e la tutela necessarie.

Il sostegno psicologico e psicosomatico dei macchinisti a causa di un infortunio durante la guida di un convoglio o, comunque, nel corso del proprio servizio deve essere immediatamente garantito dalla Società. SMAQ consiglia ai macchinisti di accettare questo importante supporto.

Il salario minimo legale, in Portogallo, è stato aumentato con decisione del Consiglio per il Dialogo Sociale da 485 a 505 €.

Direttivo SMAQ

Rapporto MOSZ (UNGHERIA)

Tra le azioni principali del nostro sindacato nell'ultimo anno vi è la battaglia per la sicurezza.

Abbiamo informato l'autorità National Transport delle continue violazioni delle regole da parte dell'impresa ferroviaria MAV-START, che imponeva ai lavoratori turni di durata superiore alle 10 ore.

L'autorità ha obbligato la società a rispettare i diritti del personale viaggiante e l'ha condannata nuovamente.

Un'altra vittoria del nostro sindacato, che si batterà sempre per

garantire la sicurezza del trasporto ferroviario e per assicurare la legalità.

Sempre nell'ultimo anno, grazie all'unificazione dei sindacati dei ferrovieri (di cui anche noi di MOSZ facciamo parte) è stato ottenuto un aumento salariale. Se consideriamo che esso è stato superiore al tasso d'inflazione, possiamo ritenere che si tratta di un aumento vero.

Nel 2014 avremo le elezioni politiche e, stando ai sondaggi, il partito di governo dovrebbe vincere le elezioni.

Temiamo che, come spesso è successo, dopo le elezioni vi saranno dei tagli alla spesa che non

alcuni momenti ricatti brutali con l'obiettivo di rompere l'unità dei macchinisti e creare un clima di sfiducia alla leadership sindacale.

Occorre riconoscere che i vertici sindacali, in queste fasi, non hanno trovato la necessaria lucidità, reagendo in maniera scomposta anche nei casi di palesi azioni illegali. Ciò ha provocato il disappunto della base associata, portando alla convocazione di un'assemblea generale straordinaria di NSMS, il 27 giugno 2014 che ha espresso al Presidente e Segretario Generale Branislav Zoran Petrovic Miletic il voto di fiducia. In quest'occasione, l'assemblea ha nominato un "Gruppo consiliare", presieduto dall'ex vice presidente Bogavac Zoran, che coordinerà il lavoro del sindacato e le misure necessarie per lo svolgimento dell'assemblea Generale Straordinaria del NSMS, prevista per il 10 ottobre 2014. Tre organizzazioni sindacali rappresentative che operano all'interno delle Ferrovie serbe hanno fir-

risparmieranno il trasporto ferroviario.

Mentre ci chiediamo come questo potrà incidere sui macchinisti, comprendiamo chiaramente che dovremo prepararci ad affrontare tempi difficili.

**Presidente
Laszlo Kiss**



mato, su iniziativa del management, un allegato al contratto collettivo che impedisce praticamente il lavoro di tutti gli altri sindacati, indipendentemente dal numero dei lavoratori rappresentati.

Nel frattempo, il Parlamento serbo ha adottato una serie di leggi (diritto del lavoro, diritto a pensione e assicurazione nei casi d'invalidità) che, nello stesso tempo, limitano l'attività sindacale e, peggio, hanno creato condizioni molto sfavorevoli per il diritto alla pensione.

Dal 2015, l'età pensionabile è lineare ed è stata annunciata la possibilità di revisione del diritto al pensionamento anticipato; è molto concreto il pericolo di un peggioramento delle condizioni che consentono ai macchinisti di andare in pensione.

**Presidente
Bogavac Zoran**

Rapporto NSMS Mag-Ott 2014 (SERBIA)

La difficile situazione economica in Serbia si è riflessa in larga misura alla società Ferroviaria Serbia AG. Il cambio ai vertici dello Stato si è riflesso anche sulla società.

I nuovi vertici societari hanno individuato fin dal primo momento il nostro sindacato come l'ostacolo principale per l'attuazione delle riforme e l'introduzione di misure di austerità, che hanno colpito pesantemente la condizione economica e materiale dei macchinisti.

L'attuale gestione ha esercitato dal primo giorno della sua amministrazione una pressione senza precedenti sui nostri associati, utilizzando in

Rapporto SACT (BELGIO)

Cari colleghi e colleghe, la SACT ha fatto una serie di richieste alla gestione delle ferrovie belghe.

Una prima riunione si è tenuta il 4 settembre, in un ambiente lavorativo molto critico. Così come la

Rapporto SEMAF (SPAGNA)

Dalla nostra ultima riunione del consiglio direttivo di ALE, il SEMAF ha dovuto dedicarsi a diverse questioni, prime tra tutte la distribuzione e assegnazione del personale di trazione.

Dovrebbe essere creato un piano che migliora l'amministrazione di questo settore e promuove il rinnovamento generazionale

Rapporto FSCR (REPUBBLICA CECA)

Subito dopo il ritorno dalla riunione del consiglio direttivo di ALE a Napoli, le attività della coalizione delle associazioni trasporti è ripreso con la calendarizzazione di riunioni fisse.

situazione si presenta in questo momento, ci stiamo muovendo nella direzione di una controversia di lavoro.

La direzione della SNCB non si rende conto che un macchinista belga dovrebbe essere pagato in base alle esigenze attuali, perché ha sempre più responsabilità; anzi, ritiene che egli non abbia più diritti del rimanente personale della SNCB.

Siamo convocati a una riunione finale ai primi di ottobre. Se non arriveremo a un accordo proporre-

dei macchinisti, assumendo nuovi colleghi.

Abbiamo dovuto proclamare degli scioperi nei mesi di giugno e settembre, anche se poi non sono stati effettuati, poiché in entrambe le occasioni sono stati giunti accordi con il ministero dei trasporti e la dirigenza del gruppo RENFE.

Gli aspetti più importanti di questi accordi sono i seguenti:

- Assunzione di 52 nuovi macchinisti
- Istituzione di un meccanismo per assegnare i posti liberi, a seguito di pensionamento, morte o incapacità di guidare, negli uffici/depositi
- Mettere a concorso un

Si sono svolte una serie di trattative con il top management della ferrovia ceca e Cargo CD. D'altra parte, visto che i rapporti tra il presidente del consiglio di direttivo e il direttore generale della ferrovia ceca peggiorava, è stato necessario calmare la situazione. Perciò c'è stato un incontro tra il ministro dei trasporti e il presidente del FSCR in cui sono state trattate le richieste del personale, ma anche la situazione generale della ferrovia che, con l'accesso spietato delle aziende dopo la liberalizzazione del mercato, versa in pessime condizioni. Occorre ammettere che l'effetto della riunione non è stato par-

mo uno sciopero di 24 ore.

Per utilizzare quest'ultima possibilità, vogliamo poter rispondere alle domande che ci saranno fatte riguardo agli altri paesi europei (soprattutto Paesi Bassi, Germania, Svizzera, Italia, Spagna, Portogallo, Polonia e Grecia).

Per questo vi chiedo di riempire il questionario allegato e inviarmelo il più presto possibile.

**Presidente
Mercier Arthur**

processo di trasferimento volontario per il personale di trazione.

- Istituire un sistema per la formazione di nuovi macchinista, prima della data di assunzione. Ciò renderà possibile effettuare le assunzioni immediatamente dopo la liberazione dei posti

- Obbligo vincolante di effettuare uno studio sulla fissazione di un'età massima per il servizio come macchinista.

Riteniamo che questi accordi siano un fondamento solido da cui partire per istituire un sistema dinamico e flessibile per l'accesso e l'uscita dalla nostra professione.

**Presidente
Juan Jesús Garcia Fraile**

ticolarmente significativo. Due settimane più tardi, il presidente del FSCR si è incontrato ancora con il primo ministro del governo ceco.

È stato sottolineato che si avvicina l'inizio della trattativa collettiva e, per questo è necessario calmare la situazione.

Abbiamo avuto, però, la sensazione che nessuno, in questa fase, abbia il coraggio di decidere qualcosa, probabilmente per il timore che un'eventuale decisione gli si possa ritorcere contro.

**Presidente
Jindrich Hlas**

Rapporto ZMZ (POLONIA)

Prima trattativa con il governo, con il governo nelle regioni e con il consiglio, la riforma del settore del trasporto regionale ferroviario.

La consegna dell'organizzazione della gestione del traffico regionale all'amministrazione delle regioni si è rivelata inefficace. In molte regioni sono nate piccole imprese ferroviarie inefficienti e la società Przewozy Regionalne (regionale) ha dovuto limitare la loro attività e si trova in una pessima situazione

Rapporto GDL (GERMANIA)

Incontri per la contrattazione collettiva nella Bahn AG (SpA)

Sotto il titolo "Five for Five", il GDL già nelle prime riunioni per il contratto vuole portare avanti quest'anno cinque richieste fondamentali per cinque categorie professionali. Cerca di responsabilità collettiva per i membri GDL in Zugbegleitdienst, in particolare per i conducenti di treni (compresi i capideposito), personale di bordo, istruttori e distributori.

Già all'inizio delle trattative contrattuali, il 10 luglio 2014, il datore di lavoro ha descritto le richieste della GDL come "del tutto eccessive e totalmente incompatibili con la situazione economica." Il DB rifiuta fino ad oggi di negoziare con il GDL per i macchinisti e pone delle

economica. ZMZ chiede il consolidamento delle imprese ferroviarie nelle regioni e la creazione di una grande società efficiente e vantaggiosa per i viaggiatori, che potrebbero invertire il trend attuale di abbandono del trasporto ferroviario.

-Le prime trattative del contratto collettivo nella società Koleje Śląskie.

Le trattative sono state molto difficili e il consiglio, che fino a poco tempo non riteneva necessario un contratto collettivo, ha finalmente iniziato le trattative.

- Lotta per migliorare la sicurezza della circolazione ferroviaria.

ZMZ lotta per il passaggio di una legge che regoli le condizioni d'impiego e gli orari di lavoro dei macchinisti. La ragione di questo è che molti operatori ferroviari privati,

inaccettabili pre-condizioni che dovrebbero essere stabilite in un accordo di cooperazione: il GDL avrebbe solo il diritto di trattativa per i macchinisti, per giunta limitatamente sulle componenti economiche della retribuzione e indennità.

L'intera questione del disegno livello, politica del lavoro, tempo di riposo e molto altro ancora devono essere disciplinate dai concorrenti dell'EVG.

Dal momento che GDL rappresenta il 51 per cento del personale dei treni e EVG solo il 21 per cento (28% non organizzato), il GDL non soddisfa i sogni del DB. Le figure associative indicate si basano sui numeri forniti da DB. Al fine di adempiere al mandato dei suoi membri, GDL ha ora avviato una consultazione.

Successivamente GDL, per prima cosa, verificherà se il datore di lavoro accetta le richieste avanzate, in caso contrario andremo allo sciopero.

- Unità di Contrattazione / pluralismo contrattuale

Come prima, il governo federale sta perseguendo un piano per adot-

che non hanno un contratto collettivo, ne abusano spesso. Quindi è necessaria una regolamentazione dell'orario e delle condizioni di lavoro.

- Nel campo degli affari sociali della compagnia ferroviaria PKP Cargo e PKP Intercity sono in corso delle controverse collettive.

**Presidente
Leszek Miętek**



tare una legge sulle unità di contrattazione. Dopo che la questione è stata già più volte accantonata, il ministro del Lavoro Nahles ora vuole rilanciarla in autunno, ma in una forma indebolita.

Riteniamo che in una società che applica il contratto collettivo esso dovrebbe essere accettato dal Sindacato che rappresenta il maggior numero di iscritti.

- Elezioni del 2014 del Consiglio
Nelle elezioni, che si sono svolte da marzo a maggio 2014, il GDL si è rafforzato; sia in Deutsche Bahn sia nelle compagnie ferroviarie private, il GDL rappresenta e cura gli interessi di più di 500 membri.

**Presidente
Claus Weselsky**



Congresso di ALE Kongress a Sinaia (Romania) l'11 ottobre 2014

Risoluzione di ALE

Personale ferroviario ben formato Una garanzia di sicurezza e fiducia nel trasporto ferroviario

Grazie all'interoperabilità è possibile un trasporto ferroviario europeo transfrontaliero e transistematico. Precauzioni tecniche e operative garantiscono un alto livello di sicurezza delle ferrovie, ma il collegamento finale della catena è di solito la donna/l'uomo in cabina, il macchinista, che deve prendere le decisioni ampie in situazioni eccezionali e rischiose, per prevenire i rischi e i pericoli per i viaggiatori e merci. Questo si basa su una formazione ad alto livello, che deve essere transfrontaliera e la cui conformità sia monitorata.

Richieste

- I requisiti per la formazione dei macchinisti devono essere estesi e standardizzati in tutta Europa a un livello alto.
- Le regole, la conoscenza delle linee, dei veicoli e del sistema devono essere ampiamente progettati e collaudati a livello europeo comparabile.
- I rispettivi requisiti di ammissione, specifici del Paese, devono essere definiti e controllati da parte delle autorità di controllo e di regolamentazione competenti.

Sessanta delegati dei sindacati di macchinisti da tutta Europa hanno adottato la presente risoluzione all'unanimità al Congresso di ALE.

L'associazione sindacale europea dei macchinisti (ALE) raggruppa 16 sindacati dei macchinisti in Europa. I sindacati di ALE organizzano circa 65.000 macchinisti.

Sindicatos Autónomos de Maquinistas de Europa ALE | C/ Delicias, 8, Local 2ºE-28045 MADRID
Tel: + 34 / 91 / 7 74 94 00 | e-mail: sec_general@semaf.org

www.ale.li

Le Fs confermano il piano d'impresa Ma il derby sulla privatizzazione è ancora tutto da giocare



L'AD Elia ha assicurato che il progetto di sviluppo presentato la scorsa primavera sta procedendo nei tempi previsti su tutte e tre le direttrici: rete, trasporto passeggeri e merci. Sul mantenimento degli impegni pesa però lo scontro interno al gruppo sulle modalità dell'apertura del capitale ai privati. Malgrado il passo indietro di Messori, lo spettro dello spaccettamento ancora non è uscito di scena.

di Vincenzo Multari*

“ Eravamo rimasti alle rassicurazioni sul piano d'impresa fornite dall'ex amministratore Mauro Moretti ”

Eravamo rimasti alle rassicurazioni date dalla presentazione del piano d'impresa da parte dell'ex amministratore delegato Mauro Moretti. Tra i tanti buoni propositi, vi era l'intenzione di competere con i colossi esteri, soprattutto sul fronte merci, studiando la creazione una società unica che raggruppassse tutte le controllate

del settore.

Restava da capire come rispondere alle richieste europee sulla separazione funzionale della rete.

Come Fast, prima di dare giudizi di merito, abbiamo deciso di aspettare che finissero le presentazioni di dettaglio degli amministratori delle diverse società del Gruppo, confidando nel fatto che l'ex AD aveva dichiarato di non essere disponibile a quotare in borsa singoli pezzi di società ma l'intero

Gruppo Fs, come unica azienda integrata, acquistando così ingenti risorse da destinare a investimenti industriali.

Da quella presentazione abbiamo assistito a un lento e non facile cambio dei vertici. Continuiamo ad auspicare il mantenimento di un processo di continuità sulle azioni da intraprendere, ma siamo preoccupati quando notiamo, specialmente dopo questo avvicendamento, un forte interesse della politica su scorporo e pri-

“ Invitiamo tutto il nuovo cda a ricordare che se oggi si può parlare di prospettive di crescita per il gruppo - e non solo di risanamento dei conti - lo si deve agli sforzi di tutti e soprattutto ai lavoratori che in questi anni hanno supportato con sacrificio i piani di ristrutturazione del vecchio management ”

vatizzazione e insediamento di tante poltrone, al punto di portare il nuovo consiglio di amministrazione da cinque a nove membri, in nome del contenimento dei costi.

In merito alla separazione di Rfi dal resto del Gruppo, siamo fermamente convinti che lo scorporo comporti grosse ricadute negative. La risonanza data, con le sue dichiarazioni, dal neo presidente del Gruppo, il professor Marcello Messori, allo spacchettamento delle Fs, lascia pensare che egli abbia già preso delle decisioni, magari senza informare l'azionista delle conseguenze di operazioni che potrebbero mettere a rischio la tenuta industriale e finanziaria del gruppo.

Chissà se ha spiegato al presidente del Consiglio quale sarà la sorte del servizio universale con una privatizzazione parziale del gruppo che riguarderà, ovviamente, la parte più redditizia delle Fs; chissà, ancora, se ha descritto al premier i danni che potrebbero derivare, in termini di minori sinergie e minori investimenti in ricerca di sviluppo, dalla separazione dell'infrastruttura.

Invitiamo Messori e tutto il nuovo consiglio di amministrazione a ricordare che se oggi si può parlare di prospettive di crescita per il gruppo - e non solo di risanamento dei conti - lo si deve agli sforzi di tutti e soprattutto ai lavoratori che in questi anni hanno supportato con sacrificio i piani di ristrutturazione del prece-

dente management.

Altri annunci preoccupanti che arrivano dal governo sono le novità presenti nel decreto legge 91 del 26 giugno 2014, in cui si prevede un aumento dei costi del regime tariffario agevolato per la fornitura dell'energia elettrica al sistema ferroviario tramite Rfi a partire dal 1 gennaio 2015.

Da un lato l'esecutivo si pregia con parole e progetti di trasporto ecosostenibile, dall'altro emana decreti penalizzanti.

Tornando alle sorti del gruppo Fs e al suo piano d'impresa, il nuovo AD, l'ing. Michele Elia, ha convocato, in data 7 ottobre, un incontro con il sindacato per un aggiornamento del piano stesso, cui abbiamo partecipato anche per capire se si viaggia in continuità con il vecchio o ci sono novità.

L'occasione ha coinciso con il primo incontro ufficiale fra il sindacato e l'ing. Elia nell'incarico di amministratore delegato del Gruppo Fsi e dell'ing. Gentile nell'incarico di amministratore delegato di Rfi, oltre al confermato ing. Soprano al vertice di Trenitalia.

L'incontro ha convalidato lo stato di avanzamento del piano d'impresa presentato la scorsa primavera dandoci, di fatto, contezza della continuità gestionale dell'intero Gruppo. L'ing. Elia, oltre a confermare gli investimenti programmati, ha dato assicurazioni sullo stato di avanzamento del progetto come da

programma, sia riguardo alle previsioni di Rfi per le infrastrutture, sia di Trenitalia per il materiale rotabile.

Come Fast, non potendoci esimere dall'evidenziare le frequenti e discutibili dichiarazioni apparse sugli organi di stampa, abbiamo affermato l'indisponibilità a confrontarci su progetti di scorporo societario non per posizioni di principio, poiché non ne sono mai state fatte, ma per problemi sia tecnici sia di garanzia e sviluppo del trasporto ferroviario in Italia.

Dal canto suo l'AD del Gruppo Fsi ha affermato di lavorare per avere un'azienda integrata, di vedere nell'unità del Gruppo un punto di forza e che vi sono allo studio diverse ipotesi di sviluppo, anche in coerenza con i dettati dell'azionista, ma che vedono tempi di realizzazione relativamente lunghi.

Proprio in merito al rapporto di fiducia e collaborazione con la proprietà, sono stati resi evidenti gli incarichi conferiti all'ad per il quale già Italferr sta operando, come la preparazione dell'EXPO e i due grandi progetti infrastrutturali nel sud del Paese.

La stipulazione del contratto di programma firmato da Rfi, in cui vengono confermati gli investimenti per favorire lo sviluppo dei corridoi ferroviari così come definiti dalla Commissione UE, è certamente una nota positiva.

Soprattutto perché è possibile datare per una soluzione sul medio

periodo le strozzature che limitano la fluidità del traffico, sia merci sia viaggiatori.

Riguardo a Trenitalia, oltre alla conferma del piano d'investimenti che è ad oggi stato realizzato per i 2/3 e si completerà entro giugno 2015, è stato confermato l'interesse della società a svilupparsi anche nel trasporto pubblico locale su gomma, al fine di favorire l'integrazione dei servizi ferro/gomma.

Il trasporto merci sembrava il piatto forte della riunione, poiché per esso si ventilava l'avanzamento di chissà quale nuovo progetto. All'esplicita richiesta del sindacato sulle eventuali modifiche al progetto presentato nel piano d'impresa la scorsa primavera, cioè di accorpate in un'unica

società tutte le imprese legate all'attività e al ciclo del trasporto merci presenti nel Gruppo Fsi, facente capo direttamente al gruppo stesso, l'AD ha confermato il mantenimento del progetto di piano.

Ha inoltre chiarito che il progetto si completerà prevedibilmente entro la fine della pianificazione fatta del 2017, ma richiede diverse fasi per definire i perimetri industriali in cui la nuova società dovrà muoversi, precisando e ricordandoci che la procedura d'infrazione in corso presso la corte Ue, in merito al trasporto merci verso il sud Italia, si dovrebbe concludere entro fine 2014 e avrà evidenti ricadute sul trasporto ferroviario e sul piano d'Impresa per il trasporto merci verso il sud del Paese.

Quest'aspetto ha indubbiamente creato non poche perplessità e preoccupazioni e ci impone momenti di verifica con il Gruppo Fsi, soprattutto



to con Trenitalia, per approfondire e monitorare le sorti di questo vettore che, dopo anni, è stato recentemente dichiarato per la prima volta in sostanziale equilibrio.

Dalle parole un po' rassicuranti del numero uno del Gruppo sulle privatizzazioni, passiamo a quelle meno rassicuranti dettate dal presidente, il quale ha però deciso di rimettere al consiglio di amministrazione le sue molte deleghe, mantenendo solo quelle al controllo interno del Gruppo.

Una scelta dettata sicuramente dall'evidente frattura interna e dai non facili rapporti tra i due, visti i pensieri discordanti.

Sicuramente, questo segna un passo dopo i contrasti sulla privatizzazione, ma non nascondiamo che le preoccupazioni in merito rimangono, poiché siamo convinti che il ministero dell'Economia voglia procedere senza indugi con la privatiz-

zazione delle Fs, tanto che sta lavorando con l'istituzione di un gruppo di lavoro all'interno del Mef per portare a traguardo entro il prossimo anno tale obiettivo.

La fotografia del quadro che si è andato a disegnare è la seguente: Messori arretra, passa la palla al Mef che mantiene salde le proprie posizioni in campo privatizzazioni, ma in maniera celere sbrogia la matassa trasferendo all'ad Michele Elia le deleghe attribuite in precedenza a Messori.

Partita chiusa? Ci sembra proprio di no. Anzi, partita tutta da giocare. Con un derby al vertice del Gruppo, arbitra il Mef. Terremo i riflettori accesi col timore che eventuali passi falsi andrebbero a compromettere la solidità di una delle poche imprese ormai rimaste in Italia.

*** Vice Segretario Nazionale
FAST FerroVie-Confasal**

L'azienda continua a proporre soltanto soluzioni che passano per risparmi economici e contrazioni di organico. In questo modo si ridurranno ulteriormente le competenze tecniche e i presidi di sicurezza in uno scenario che non guarda allo sviluppo, ma alla mera sopravvivenza.

di Teodoro Pappalardo*

Rappresentare è una cosa seria. Dal vocabolario Treccani: rappresentare una o più persone, oppure gruppi, enti e organi, istituzioni e società, ossia intervenire in vece loro e a nome loro e di assolverne le funzioni, o di agire per conto loro.

Chi rappresenta riceve una delega e per attuarla concretamente rende conto, trasferendo informazioni e ascoltando chi rappresenta. Eccoci ancora una volta, e non ci stanchiamo, ad assolvere a questo compito.

La seria situazione del Paese e della nostra azienda Rfi richiede riflessioni congiunte. I drammatici incidenti che hanno colpito colleghi lavoratori e le loro famiglie ci hanno spinto a sollevare negli incontri con l'azienda la preoccupazione in meri-

Troppa approssimazione e poca concretezza: senza un progetto Rfi muore Come i suoi lavoratori

to a quanto successo.

Il nostro scritto "ritorna a casa", reso pubblico con un volantino, ha inteso fare il punto sulla situazione; ulteriori e preoccupanti dati generali emergono in questi giorni, seppure non trovando adeguata eco sulla stampa.

Ricordiamo che al 28 settembre sono 489 i morti per infortuni sui luoghi di lavoro dall'inizio dell'anno, +7,1% rispetto allo stesso giorno del 2013. Se si aggiungono i "diversamente assicurati" che non appaiono mai nelle statistiche delle morti sul lavoro, tra questi i morti sulle strade, in itinere e di categorie con assicurazioni proprie, diverse dall'Inail, pensiamo di non essere lontani dal vero stimando una cifra superiore ai mille morti.

È un dato tremendo, nella sua crudezza, che parla da sé. Mentre ci si diletta parlando di temi inconsistenti, la situazione degenera. Un segna-

le importante giunge dalla Conferenza Episcopale Italiana, per

“ Una buona organizzazione va progettata con la visione sul futuro, non solo puntando al risultato economico ”

la voce di monsignor Galantino, che evidenzia questa mancanza di concretezza.

Nell'ambito di Rfi, nell'incontro del 15 settembre, a seguito degli incidenti mortali accaduti, l'azienda ha presentato con una serie di slide le ipotesi e i dati sugli infortuni, nonché alcune possibilità d'inter-



vento molto sintetiche. Riteniamo che l'argomento sicurezza richieda un ben maggiore impegno e un'analisi approfondita per determinare le cause ed elaborare le proposte.

La sicurezza è concretezza, per questo non servono manifestazioni d'intenti generici – talvolta, com'è accaduto in passato, più sfarzose, costose e spettacolari che efficaci – né si può puntare ancora genericamente a ulteriori risparmi economici e contrazioni dell'organico.

I dati presentati, che indicano per il 2014 quattro infortuni mortali (dati Inail non aggiornati, poiché il numero reale è doppio) indicano un'approssimazione che lascia perplessi; inoltre non si analizzano i mancati incidenti, che possono fornire utili indicazioni.

Il percorso corretto passa per l'analisi di dati reali, concreti e l'adozione conseguente di azioni efficaci. Se i problemi ci sono e si manifestano così drammaticamente occorre analizzarli e per far questo i tavoli paritetici, azzerati per volontà aziendale, vanno ripristinati e valorizzati raccogliendo concretamente le esperienze e le informazioni che vengono dal campo. Le azioni definite vanno poi messe in campo senza esitazioni e in modo

concreto. Non possiamo dare fiducia solo alle slide ma in base a riscontri oggettivi, a fatti concreti. Vedere per credere.

Riorganizzare la formazione perché sia efficace, senza un approccio quantitativo ma qualitativo. Se il decreto 4 chiede professionalità, parola che si sposa con sicurezza, occorre rivedere i processi e le proposte di riorganizzazione senza puntare a risparmi economici, investendo anche in tecnologia solo se realmente efficace, senza perdersi in ipotesi che si trascinano da anni in modo inconcludente.

L'auspicio è semplificare e migliorare con un cammino comune

della privatizzazione, cioè la fuga dello Stato dalla gestione dell'infrastruttura e del trasporto. Ma è utile al Paese? La realtà è sotto gli occhi.

Intanto mancano le risorse per la gestione corrente e le ristrettezze sono evidenti, contestualmente aumentano i controlli e le nuove normative sono sempre più onerose. Far quadrare il cerchio non è facile. La tentazione di semplificare sui risultati può essere elevata.

La contrazione della struttura comporta il rischio, o forse è già realtà oggi, di eccesso di carico di lavoro e la competenza rischia di essere compromessa. Le proposte presentate a tutt'oggi sono incomplete, con scarsi dettagli, tarate su situazioni semplici, elementari che non rappresentano un valido esempio. Manca un adeguato approfondimento, forse per la fretta di dare risposte.

Una buona organizzazione va prima di tutto progettata con la visione sul futuro, cioè pensata valutando tutti gli elementi utili e non puntando al semplice risultato economico. Purtroppo, quando ci si prospettano con scarse informazioni e poca chiarezza nuove metodologie e supporti di lavoro si ha l'impressione di essere in una realtà virtuale, dove conta l'aspetto e non la sostanza.

Occorre fare di più, prepararsi meglio, sviluppare le soluzioni ipotizzate per fare capire anche a chi rappresenta i lavoratori, poiché concentrarsi sulle soluzioni attendibili e attirare l'attenzione della politica sulla situazione dell'infrastruttura

ferroviaria e sulle prospettive è compito istituzionale del sindacato, quello vero.

Senza risorse l'infrastruttura, una risorsa strategica per il Paese è sofferente; il trasporto deve essere effi-

*Chiamatele pure morti bianche.
Ma non è il bianco dell'innocenza
non è il bianco della purezza
non è il bianco candido di una nevicata
in montagna
E' il bianco di un lenzuolo, di mille lenzuoli
che ogni anno coprono sguardi fissi nel vuoto
occhi spalancati dal terrore
dalla consapevolezza che la vita sta scappando via.
Un attimo eterno che toglie ogni speranza
l'attimo di una caduta da diversi metri
dell'esalazione che toglie l'aria nei polmoni
del trattore senza protezioni che sta schiacciando
dell'impatto sulla strada verso il lavoro
del frastuono dell'esplosione che lacera la carne
di una scarica elettrica che paralizza il cuore.
E' un bianco che copre le nostre coscienze
e il corpo martoriato di un lavoratore
E' il bianco di un tramonto livido e nebbioso
di una vita che si spegne lontana dagli affetti
di lacrime e disperazione per chi rimane.
Anche quest'anno oltre mille morti
vite coperte da un lenzuolo bianco.
Bianco ipocrita che copre sangue rosso
e il nero sporco di una democrazia per pochi.
Vite perse per pochi euro al mese
da chi è spesso solo moderno schiavo.*
Carlo Soricelli



ciente ed efficace per dare al Paese la competitività necessaria a sopravvivere con l'ambizione di fare di più, di mirare al meglio per noi e i nostri giovani. Va ripensato un sistema della formazione che deve essere snello ed efficace, non autoreferenziale. Spesso ci si ricorda che la media di questo o quello è buona, ma la media ha un significato relati-

vo. Contano i dati reali.

Così come il ridimensionamento qualitativo e quantitativo degli uffici tecnici centrali e territoriali non fa bene sperare, perché è lì che deve risiedere la capacità d'innovazione, di ricerca di nuove soluzioni così come la capacità d'intervento tecnico e di guida e presidio. Per troppo tempo tali realtà sono state penaliz-

zate, con riduzione di personale e competenza, con la perdita di capacità uniche; la nuova organizzazione non può essere un semplice taglio.

Siamo passati dal right-sizing (giusta taglia) al down-sizing (sotto-taglia). A forza di stringere la cinghia passeremo all'anoressia? E dopo cosa c'è? Anche qui il tavolo politico non può essere sottovalutato. La politica chiede sacrifici ma dove è il progetto? Pareggio di bilancio a tutti i costi, ma ha senso? Senza investimenti e una nuova politica si è destinati al fallimento. Non ci sarà ripresa e questo è sostenuto da economisti d'indubbio valore, quali i premi nobel Stiglitz e Krugman, ma oramai non è necessario essere economisti per comprendere questo.

Il paradosso è anche nel patto di stabilità che vede risorse bloccate nelle casse di tante realtà virtuose, che non possono impiegarle per ridare fiato all'economia. La politica deve capire che di tagli forsennati si può morire. Siamo, lo ribadiamo, all'anoressia.

Tornando a RFI, la riorganizzazione passa nella ridefinizione delle competenze e la proposta della nuova "190" non è secondaria. Occorre valutare attentamente e l'azienda deve sforzarsi di proporre un modello sostenibile senza la tentazione di scaricare su pochi una serie di compiti esorbitanti e insostenibili.

Se la riorganizzazione è necessaria, va pensata in un'ottica di sviluppo, più che di sopravvivenza. Le nuove sfide prospettate dall'ex ad Moretti erano puntate allo sviluppo, con un'interessante proposta sul settore Cargo. Contate i camion in autostrada e vi renderete conto di quanto

Fuori Binario

Separati in casa

Alle Fs va in onda Casa Vianello

In attesa che diventi operativa la riforma del divorzio breve, la coppia di manager ai vertici delle Fs ha scelto la più classica delle situazioni, soprattutto in tempi di crisi. Marcello Messori e Michele Mario Elia faranno i separati in casa. Che la sintonia fra i due non fosse particolarmente elevata lo si era capito sin dall'inizio. Proiettato a testa bassa sulla nuova *mission* della privatizzazione, affidatagli direttamente da Via XX Settembre, il primo. Preoccupato di proseguire l'opera dell'ex ad Mauro Moretti, basata sul valore strategico dell'unità del gruppo, il secondo. Così, mentre il presidente non perdeva occasione per parlare di riorganizzazione, di scorporo, di apertura al mercato dei capitali privati, l'ad continuava a rintuzzare i colpi ragionando sull'importanza dell'infrastruttura, sul valore delle sinergie e sull'imprescindibilità del piano industriale.

Il governo è stato per un po' a guardare. Con l'azionista Pier Carlo Padoan e il premier Matteo Renzi opportunamente defilati. E il ministro delle Infrastrutture, Maurizio Lupi, invece, apertamente schierato a favore del progetto Messori, da realizzare attraverso una blindatura pubblica di Rfi, magari con lo zampino della Cassa depositi e prestiti, e una progressiva privatizzazione del trasporto passeggeri, a partire dal segmento più redditizio dell'alta velocità.

Passata l'estate, la coppia è scoppiata. Preso atto dell'irremovibilità dell'ad, ad appena pochi mesi dall'insediamento di maggio, Messori ha gettato la spugna, rimettendo tutte le deleghe al consiglio tranne quella sul controllo interno. Una decisione irrituale, resa ancor più bizzarra dall'anticipo della notizia a mezzo stampa sulle pagine del Corriere della Sera. Il governo, malgrado l'evidente fallimento del suo piano, non ha fatto una piega. Ha convocato l'assemblea, riconsegnato tutte le deleghe ad Elia e rilanciato con grandi proclami il progetto della privatizzazione. Incidente chiuso? Non proprio. L'AD, vittorioso, ha subito tirato il freno a mano: "Prima della privatizzazione, serve un quadro regolatorio certo". Come dire: non c'è fretta. Il presidente, dal canto suo, dopo aver fatto fuoco e fiamme è rimasto tranquillamente al suo posto. Più che la tolda di comando di una delle più grandi imprese italiane sembra Casa Vianello.



spazio c'è. Guardate la frequentazione dei treni locali, quelli di chi lavora e produce. Oggi invece percepiamo segnali per un nuovo ridimensionamento di Cargo.

Per fare un salto in avanti e non cadere rovinosamente è necessario affrontare la realtà di difficoltà economiche e organizzative non solo in termini di tagli e riduzioni ma in termini realistici e obiettivi, senza dimenticare le realtà locali e la struttura tecnica di supporto.

Auspichiamo una maggiore attenzione da parte di tutti gli attori affinché questa difficile opera di riorganizzazione e di qualificazione sia veramente tale, non un mero esercizio di tagli. In questo quadro rientra anche l'incontro delle OO.SS. con ANSF. L'Agenzia ha rappresentato, il 25/09/2014, come richiesto dalle OO.SS. ad agosto, la situazione relativa alla sicurezza della circolazione e manutenzione dell'infrastruttura e lo stato del riordino normativo. Sulle slide presentate da ANSF sono stati elencati i provvedimenti presi a partire dal 2008 verso RFI che, lo ricordiamo, è concessio-

naria della gestione manutenzione dell'infrastruttura ferroviaria.

In sintesi si chiede un confronto vero, costruttivo, reale, di sviluppo con la responsabilità e il contributo fattivo di tutti e la voglia di pensare e immaginare che un futuro migliore diventi realtà.

Per questo FAST chiede a chi lavora sostegno e collaborazione. L'impegno che mettiamo è sotto i vostri occhi ma vogliamo immaginare un futuro realistico e raggiungibile, che sia migliore e garantisca a noi e ai nostri figli condizioni di vita e di lavoro migliori, invertendo la tendenza attuale. Rimbocchiamoci le maniche e partecipiamo. Potete seguire i nostri sforzi e i risultati raggiunti sul nostro sito e contattandoci anche tramite le rappresentanze locali per farci pervenire il vostro contributo, le vostre critiche e il vostro sostegno.

Infine, consentiteci di tornare a momenti dolorosi recenti, con la tragica scomparsa di nostri colleghi impegnati a prestare la loro opera nelle attività di manutenzione. Torniamo perché desideriamo ricor-

dare, perché sia una molla che ci spinga a essere presenti, per non incorrere nell'oblio, per essere vicini a chi soffre a causa di questi eventi, per ricordarci che questa "guerra" deve essere combattuta con grande determinazione e che occorre il contributo di tutti per migliorare, tutelare per costruire, specie in questi tempi di "burrasca", un futuro migliore.

Vogliamo farlo citando nuovamente, nel ricordo dei nostri colleghi e di tutti i caduti sul lavoro, i versi di una poesia composta da Carlo Soricelli (che troverete nel riquadro), da anni impegnato sul fronte della lotta alle morti bianche, alle morti sul lavoro. Dedichiamo questi versi a chi non c'è più e a chi rimane, ai famigliari cui siamo vicini, ai quali esprimiamo cordoglio, solidarietà e vicinanza impegnandoci a contrastare le realtà negative che portano questi drammatici epiloghi, perché sia una certezza il "ritorno a casa".

***Segretario Regionale FAST FerroVie Emilia Romagna**

TRENORD

Direzione Personale e Organizzazione
Il Direttore

Trenord S.r.l.
Protocollo n.
del

Di fronte all'impossibilità di sanzionare il macchinista malato sulla base delle regole vigenti del contratto l'azienda lombarda decide di inviare un avviso bonario, come quelli che manda il fisco, invitando il lavoratore ad avere, per il futuro, un "comportamento improntato a criteri di maggiore attenzione".

di Antonio Scalise

Oggetto: richiamo non disciplinare

Lei il giorno _____ precomandato in servizio alle ore _____ comunicava intempestivamente il suo stato di malattia (alle ore _____).

Pur senza muoverLe alcun provvedimento di natura disciplinare, La invitiamo per il futuro a tenere un comportamento improntato a criteri di maggiore attenzione, precisandoLe che in caso si dovessero ripetere episodi analoghi, ci vedremo costretti ad esercitare nei Suoi confronti il potere disciplinare che compete al datore di lavoro, in conformità alla vigente disciplina legale e contrattuale.

Lavoratori troppo ligi E Trenord s'inventa il non richiamo

Recentemente un macchinista di Trenord, trovandosi impossibilitato a presentarsi in servizio per malattia, ne dava immediata comunicazione all'azienda nei termini ampiamente previsti dal Contratto di lavoro, quasi un'ora e mezza prima dell'inizio del turno.

Circa due settimane dopo giungeva allo stesso lavoratore, dalla Direzione del Personale e Organizzazione, una lettera di "richiamo non disciplinare" con la quale lo si esortava "per il futuro a tenere un comportamento improntato a criteri di maggiore attenzione".

Quale sia il comportamento migliore da tenere da parte di chi – lo ribadiamo, in ossequio perfetto ai dettami contrattuali – si sente male e ne avvisa immediatamente il proprio datore di lavoro, non è dato sapere.

ancora che la Direzione del Personale sa bene – e lo

dice – che il lavoratore ha rispettato il contratto, appare evidente che la lettera di cui si parla è un tentativo di intimidire il macchinista. Chi parla bene lo chiama mobbing. E questo è il primo aspetto.

Il secondo è la palese evidenza che Trenord cerca di scaricare verso

il basso le proprie carenze organizzative, riducendo con questi *escamotage* la disponibilità della sostituzione assenti poiché, essendo la malattia un evento eccezionale e non prevedibile ma con una frequenza ben stimabile, è onere del datore di lavoro organizzare la produzione affinché tali eventi possano essere affrontati senza traumi per i normali processi industriali.

“ La direzione cerca di scaricare verso il basso le proprie carenze organizzative, riducendo con questi escamotage la disponibilità della sostituzione degli assenti ”

Parecchio strano ci sembra anche lo stile della lettera stessa. Una lettera di non richiamo, se il lettore ci consente la battuta, è come andare dal padre della nostra fidanzata per non chiedere la mano della figlia.

Tornando seri, crediamo sia il caso di mettere in evidenza due aspetti di quest'episodio.

Se premettiamo che il lavoratore, se le sue condizioni di salute non lo permettessero, potrebbe persino non riuscire ad avvisare il datore di lavoro dello stato di malattia; se aggiungiamo che, proprio per questo, il datore di lavoro – a meno che non voglia arrogarsi il diritto di effettuare direttamente delle diagnosi cliniche – non può stabilire se il dipendente fosse davvero in grado di avvisare; se aggiungiamo



Il gelo scivola lungo le schiene dei dipendenti della prima impresa ferroviaria privata passeggeri dell'alta velocità, da quando Ntv, inizialmente con riservatezza poi sempre più apertamente, ha dovuto dichiarare lo stato di crisi aziendale.

I primi segnali di difficoltà, a nostro avviso, si sono palesati quando il presidente Luca Cordero di Montezemolo, che fino a quel momento ha sempre legato il suo nome a grandi imprese vincenti, ha presentato la sua richiesta di dimissioni. La situazione è poi peggiorata con il cambio dell'amministratore delegato, ing. Giuseppe Sciarrone, e con l'interim al presidente, dott. Antonello Perricone, il quale da subito ha voluto precisare la volontà di una discontinuità con il passato, sia sui sistemi di comunicazione con toni più soft, sia sulla gestione aziendale. Del resto, già nel primo incontro di presentazione con il sindacato Perricone aveva tenuto a precisare che il piano economico di start-up prevedeva costi di poco sotto l'ipotesi di ricavo e la guerra dei prezzi fatta da Trenitalia aveva eroso quel limito margine, mettendo l'impresa in dif-

colta con il sindacato la necessità di approntare, per il contenimento dei costi, una "solidarietà difensiva" che contribuisse a evitare la dichiarazione di 80 esuberanti con la partecipazione di tutta l'impresa, in ogni sua struttura, a condividere i sacrifici richiesti. Questa operazione, allo stato di quanto attualmente ci troviamo ad affrontare, si è dimostrata inefficace, se non addirittura inutile.

“ Qualsiasi impresa che attinga agli sforzi dei cittadini deve sentirsi caricata di una responsabilità sociale ”

Non vogliamo ora polemizzare eccessivamente sul fatto che, per quanto ci risulta, a fronte di crescenti dichiarazioni di esuberanti siano state fatte diverse assunzioni importanti anche se, al netto della sicura esperienza e capacità di quegli esperti che

Nuovi progetti, vecchie soluzioni L'occasione persa di Ntv

Dopo aver scosso il settore inaugurando l'era della concorrenza, ora l'azienda di Montezemolo ha deciso di affrontare le difficoltà con l'antica logica di scaricare sui lavoratori e sulla collettività gli errori del management e le avversità della congiuntura.

di Vincenzo Multari*

potrebbero far cambiare passo, crediamo che probabilmente alcune professionalità potevano essere reperite internamente.

Sempre per precisare e non per polemizzare, troviamo scorretto e antietico parlare di esuberanti in un'azienda dove ci sono attualmente ben 7 macchinisti pensionati da Trenitalia assunti a tempo indeterminato che percepiscono contemporaneamente sia la pensione che lo stipendio per il lavoro svolto in Ntv. Sia ben chiaro che il tutto avviene nel pieno rispetto delle vigenti leggi ma, dato l'attuale scenario sociale che ci vede attraversare la più grossa crisi economico-industriale dal dopoguerra, riteniamo quantomeno disdicevole per i soci-azionisti di Ntv che una moderna azienda, in un momento così delicato, possa permettersi di utilizzare ammortizzatori sociali e contemporaneamente tenere personale che, di fatto, riceve una "doppia retribuzione". Nel consueto spirito di analisi e di critica costruttiva che ci proponiamo da sempre di svolgere e nella ricerca di soluzioni che garantiscano i livelli occupazionali e retributivi riteniamo che un'azienda, qualsiasi azienda che attinga in qualsiasi modo agli "sforzi" dei cittadini, debba sentirsi addosso la responsabilità sociale e debba contemperare l'interesse del-

Manager rampanti

Il telefono ancora piange Ma Bona è già in carrozza

Altro che jobs act. Nell'Italia dei fannulloni e dei bamboccioni c'è chi il posto fisso non sa neanche cosa sia. Dalla vecchia Omnitel (dove era direttore commerciale a soli 37 anni) ad Alitalia, passando per Vodafone, Wind, Telecom e Bip Mobile. C'è chi dice che Fabrizio Bona sia un manager di razza. Brillante, innovativo, infaticabile. Di sicuro è uno che ama i cambiamenti. Dopo meno di un anno passato nel vettore italiano ora Bona è approdato ad Ntv. All'azienda di Della Valle e Montezemolo (appena nominato presidente di Alitalia, proprio dov'era Bona) sono convinti che sia l'uomo giusto per rilanciare Italo sul mercato dell'alta velocità. Così indispensabile da arruolarlo malgrado la contestuale difficile trattativa in corso coi sindacati per un piano di risanamento da 248 esuberanti. C'è chi, però, sospetta che dietro l'incessante peregrinare di Bona ci sia qualcosa di più che la continua voglia di rimettersi in gioco. Gli ultimi anni del manager, in effetti, non sono stati sempre costellati di grandi successi. I primi intoppi risalgono a Wind, quando Bona fu travolto da un'inchiesta di Report sui meccanismi di rivednita del traffico fisso-mobile tramite scatola GsmBox. Nulla a confronto di quanto accaduto nel 2010 a Tim, dove Franco Bernabé, come ha detto lo stesso manager, lo licenziò in tronco "senza preavviso". Tra le accuse, secondo quanto si racconta, il calo dei ricavi del 10% e la scelta di Belen Rodriguez, poco amata dalle famiglie, come testimonial delle campagne pubblicitarie. Dopo qualche anno lo ritroviamo nella start up Bip Mobile. Bona parte in quarta, con una aggressiva campagna dei prezzi a colpi di tariffe super scontate che avrebbe dovuto portare 5 milioni di clienti nel giro di quattro anni. Risultato: alla fine del 2013 il fornitore Telogic è stato costretto a staccare la linea a 220mila utenti. Un fallimento? Macché. Come ha spiegato Bona, "in Italia è impossibile competere come operatori mobili virtuali". Tutti in carrozza.

l'impresa con le necessità e gli interessi della nazione. Certamente gli interessi dell'Italia oggi sono quelli di creare occupazione e dopo la decisione dell'Autorità dei trasporti di imporre al gestore dell'infrastruttura una riduzione del 37% del costo del pedaggio ferroviario, diventa un obbligo per gli azionisti, per il management aziendale e finanche per il sindacato garantire i livelli occupazionali e limitare le forme di ammortizzatori sociali a quelle che non richiedono un impegno diretto sulla fiscalità nazionale. Facciamo queste considerazioni perché è evidente che il minor costo del pedaggio ricade come minori entrate sul gestore dell'infrastruttura, che con quelle risorse

deve anche mantenere in efficienza sia le linee ad alta velocità sia quelle destinate al servizio universale. Questo elemento era stato inserito alla base della contabilizzazione del costo delle tracce AV, prima che questa partisse realmente e prima della nascita di Ntv. Oggi quelle risorse dovranno sicuramente essere recuperate da qualche altro capitolo di spesa che potrebbero essere minori investimenti oppure maggiori trasferimenti da attingere dalla fiscalità generale.

Al netto delle considerazioni che si possono fare, il percorso sul piano di risanamento presso Unindustria di Roma si è aperto con un aspro confronto, caratterizzato da forti polemiche per le dichiarazioni della società

che, la quale ha ribadito che visto il particolare momento storico e l'attuale situazione economica del Paese, Ntv si trova in una condizione di perdita annuale quantificabile in circa 70 milioni. Questa condizione rischia di costringere gli azionisti a prevedere, in meno di un anno, una seconda ricapitalizzazione. È evidente che l'operazione di rimodulazione del pedaggio permette un importante respiro e obbliga tutti ad una riflessione sulla necessità di salvaguardare il lavoro e i livelli retributivi dei dipendenti che hanno finora dimostrato una grande disponibilità verso l'impresa, comprendendo le necessità di start-up e credendo nel progetto industriale.

Come sindacato, in tale fase non abbiamo nascosto il disappunto verso un atteggiamento e una posizione che non tengono assolutamente conto della rimodulazione dei pedaggi, ritenendo necessario invece discutere di contratto di lavoro, visto che quando Ntv ha deciso di entrare nel mercato avrebbe dovuto conoscere bene quali erano i costi da sostenere. Purtroppo, dobbiamo constatare che, a soli tre anni dall'avvio dell'attività ha già utilizzato e continua a chiedere ammortizzatori sociali che pesano sulla collettività. Di fatto, siamo di fronte a un'azienda moderna che ha deciso di utilizzare vetusti sistemi che al massimo permettono di galleggiare, anziché tentare soluzioni più innovative che sappiano anche mettere alla prova il sindacato su un terreno di confronto chiaro e definito. Una strada che Ntv non sembra avere intenzione di percorrere.

*** Vice Segretario Nazionale
FAST FerroVie-Confsal**

NUOVO BUSINESS PLAN NTV 2014/18

Posizionamento, modello di servizio e organizzazione bordo e stazione

Ebbene sì, ci troviamo di fronte all'ennesimo business plan presentato dalla Società NTV, per l'arco di piano che va dal 2014 a 2018. Proviamo a dare uno spaccato sugli effetti che avrà sul personale in conformità a quanto illustrato dall'Azienda. Il piano d'impresa approvato a fine anno del 2013, secondo i vertici aziendali, in virtù del contesto di riferimento (crisi economica strutturale) non ha avuto riscontri positivi, vista la propensione di spesa dei viaggiatori in costante diminuzione.

Il perdurare della crisi che ha investito il Paese ha ormai effetti strutturali sulla tipologia di domanda e la disponibilità a pagare del segmento corporate si è drasticamente ridotta; l'utenza che si serviva dell'area business chiede sempre più servizi essenziali e da qui la decisione Aziendale di riposizionarsi su tariffe sempre più economiche, allargando l'offerta dell'Impresa.

Un ruolo importante lo gioca l'ambiente Smart XL, la cui immissione nel corso dell'anno si è dimostrata una valida risposta ai cambiamenti di mercato, tanto da registrare una crescita di viaggiatori del 120% rispetto all'anno precedente. L'azienda pensa di rilanciare un nuovo modello di servizio, con maggiore differenziazione tra ambienti premium e standard e commercializzazione della Smart XL come ambiente specifico (allargamento gamma tariffaria). Per il nuovo servizio Club-Prima, che rappresenta l'offerta di alta gamma di Italo, si prevede più qualità ed esclusività e meno quantità e su questo segmento spariranno le offerte promo e low cost.

Il treno Italo, da gennaio 2015, sarà configurato da una carrozza Club, due Prima, due Smart XL (che dall'estate 2015 sarà modificata), una Club, una Prima e tre Smart XL.

L'offerta passerà da 124 a 57 posti di Club e Prima e l'equipaggio a livello di servizio subirà delle riduzioni.

L'evoluzione del modulo di bordo, secondo l'Azienda, sarà composto da Macchinista, due Train Manager e un H/S; addirittura è stata prospettata un'evoluzione della Figura del TM che mira a una riduzione delle sue competenze stimabile nel 50%, togliendo dal bagaglio professionale competenze connesse alla circolazione e sui veicoli, gestione dei degradi dell'infrastruttura e predisposizione dei documenti di scorta, mirando esclusivamente al modulo commerciale. Questo ci sembra alquanto paradossale e come FAST l'abbiamo contestato, poiché viaggia in maniera diametralmente opposta alle regole vigenti disposte dall'Agenzia Nazionale della Sicurezza Ferroviaria e ci è parso inverosimile che l'azienda abbia potuto fare tali affermazioni.

Ulteriore evoluzione degli equipaggi è il modulo integrato di bordo, dettato da una fusione del modulo tecnico/commerciale con ospitalità e catering. Un forte cambiamento è previsto anche sui servizi offerti nelle stazioni, puntando l'attenzione sull'attività di vendita, marcando sempre più l'attenzione tra stazioni Full e Light.

Le prime saranno organizzate con uno Station Manager, tre Hostess/steward; le seconde, che non avranno più casa Italo (Mestre, Padova, Reggio Emilia, Salerno) con una solo Hostess/steward che opererà attraverso di un Desk mobile nell'atrio principale della stazione. Per quanto riguarda l'efficientamento della logistica, sarà attivato un processo di chiusura degli spazi degli uffici territoriali di Milano (Corso Como) e Roma (Ostiense) e il personale dislocato verso una maggiore presenza sugli impianti. Ci sarà una rivisitazione della geografia degli impianti equipaggi, con adozione di turni di zona con spostamento della sede di Salerno a Napoli.

Il nuovo assetto organizzativo prospettato e affermato dall'azienda prevede una ricaduta occupazionale pari a 248 esuberanti, suddivisi in 7 macchinisti, 25 TM/TS, 16SM/SS, 128 HS (Bordo/Terra) e 72 Staff. Le riduzioni del personale saranno operative nell'arco dell'anno 2015 e in caso in cui il mercato non dovesse rispondere adeguatamente scatterebbe l'ipotesi del piano B che prevede, a partire dal 2016, la totale concentrazione del servizio sulla relazione Salerno/Torino che determinerebbe ulteriori 22 minori fabbisogni.

Le proposte di trasformazione delle norme d'utilizzo del personale e la rimodulazione dell'orario delle prestazioni lavorative non sono per nulla condivise con il Sindacato. Con estrema sincerità dobbiamo dire che il nuovo Business Plan di NTV convince assai poco. Più che la messa in sicurezza della Società, sembra una mera operazione aritmetica che grava come un macigno sul costo del lavoro.

Come Fast ConfSal abbiamo evidenziato forti perplessità sia sui numeri, sia sulle azioni che NTV ha annunciato di voler mettere in campo e abbiamo chiesto approfondimenti sulla gestione dei potenziali esuberanti.

La Società ha dichiarato di voler individuare un percorso condiviso con le OO. SS. per gestire il processo e ricercare aiuti utilizzando strumenti di sostegno sociale, calendarizzando una serie d'incontri per discutere.

Abbiamo confermato la nostra piena disponibilità al dialogo e al confronto, come abbiamo già fatto in precedenza, ma il percorso non può passare prima attraverso i numeri, a nostro parere esagerati - ma su un progetto di riorganizzazione del lavoro chiara e funzionale, valutando per singolo segmento produttivo le consistenze che servono e ricercando le forme possibili di maggior tutela per le risorse che da questo lavoro risultassero in esuberante. Allo stato attuale l'unica cosa certa è la conferma di un piano industriale fallimentare e un'interminabile fase di start up caratterizzata dalla continua ricerca di colpe esterne e da grandi annunci, spesso disattesi.

Se la bottiglietta d'acqua diventa un servizio minimo essenziale

I disservizi sulla pulizia dei convogli e sulla fornitura di viveri non hanno mai impedito ai treni di circolare, ma quando i lavoratori decidono di protestare basta un capriccio della Commissione di garanzia per far diventare la loro collaborazione indispensabile allo svolgimento dell'intero servizio di circolazione.

di Vincenzo Notarnicola*

Esiamo sempre lì. Per un sindacato e una federazione come le nostre, operanti nel mondo dei trasporti, il busillis che angustia qualunque azione di protesta cui siamo costretti a ricorrere, è, senza dubbio, come contemperare il diritto di sciopero di ogni lavoratore con il diritto alla mobilità di ogni cittadino, entrambi sanciti dalla nostra costituzione, rispettivamente agli articoli 40 e 16.

Certamente la promulgazione della legge 146 del 1990, ha riordinato non poco la materia ma, essendo la specifica casistica operativa molto vasta e articolata, i casi particolari che, via via, hanno manifestato incongruenza o perplessità interpretative della legge stessa, si sono moltiplicati.

L'auspicio condiviso da ognuna delle parti interessate era quello che la Commissione di Garanzia, all'uopo costituita, fosse l'organismo preposto, oltre che a vigilare sulla corretta applicazione della legge, anche a dirimere le controversie interpretative della stessa.

Un compito, quest'ultimo, cui la commissione ha ottemperato sempre con la massima riluttanza, preferendo di gran lunga scaricare sul senso di responsabilità delle parti in conflitto la ricerca di quella spinta necessaria per il raggiungimento di un accordo sui servizi minimi. Un accordo che rappresenta la via di fuga da decisioni che, una volta prese da un organismo istituzionale, comporterebbero conseguenze di difficile gestione.

È il motivo per cui, anche in caso di mancato accordo, la commissione preferisce che l'impresa decida di sua iniziativa anche su tematiche molto controverse, assumendosi in proprio il rischio di una condotta antisindacale e lasciando, così, al giudice l'onere di ottemperare in sua vece.

Ci sono, in tal senso, due casi emblematici che si stanno consumando proprio in questi giorni nel mondo del trasporto ferroviario.

Il primo riguarda i pulitori viaggiatori, il secondo il personale addetto alla logistica (stoccaggio e consegna al treno) dei viveri per il catering bordo treno.

Sono lavoratori che si occupano di attività non certamente connesse alla circolazione treni, presenti solo su una minima parte dei convogli viaggiatori che ogni giorno circolano sulla rete ferroviaria e non assolutamente indispensabili per la circolazione in sicurezza dei treni.

Infatti, qualora, non fossero in grado di garantire il loro servizio per un qualsiasi motivo diverso dallo sciopero, il treno circolerebbe e ha circolato lo stesso; in tal caso, il massimo delle conseguenze maturatesi dalla loro assenza si limiterebbero e si sono limitate a una sanzione eco-

“ Le istituzioni continuano a scaricare sulle parti in conflitto la responsabilità di trovare l'accordo sui servizi minimi ”

nomica somministrata dal committente alla ditta appaltata da cui il lavoratore dipende.

Qualora fossimo in presenza di uno sciopero, però, tutto cambia, nessuno sa dire per certo se tali lavoratori ricadono nelle pieghe di una normativa scritta 25 anni fa, alla quale l'ultimo aggiornamento o integrazione è stato apportato non meno di 10 anni fa, quando l'universo ferroviario italiano era tutt'altro.

Ne consegue che, mentre la Commissione è impegnata a schivare il proprio coinvolgimento facendosi rimbalzare addosso qualsiasi



forma d'interpellanza, sindacato e imprese sono costretti a trovare illogici e contraddittori compromessi che consentano ai lavoratori di esercitare il proprio diritto di sciopero e, nello stesso tempo, evitare il ricorso, imprudente e dispendioso, ad azioni legali "pro domo eorus".

Tutto ciò ci fa piombare, impotenti, esausti e sfiduciati spettatori, in un mondo dell'assurdo, dove circolano fin troppo spesso, migliaia di treni del trasporto pubblico locale in condizione igienico sanitaria al limite dell'agibilità. Nel frattempo, però, il personale addetto al mantenimento del decoro in viaggio su pochi treni "di lusso" regolarmente puliti e igienizzati ogni qual volta partono e arrivano nelle stazioni origine e termine di corsa, svolge un lavoro da considerare indispensabile allo svolgimento in sicurezza del servizio di trasporto.

Un mondo dove circolano migliaia di treni con affollamenti tali che, in caso di arresto in linea, per rifornire tutti passeggeri d'acqua potabile occorrerebbe almeno il supporto del carico di un TIR, o treni che attraversano tutta la penisola senza nessuna dotazione d'acqua potabile a bordo. Contestualmente, invece, chi si occupa dello stoccaggio e del carico e scarico dell'acqua minerale su alcuni, pochi treni "di lusso" (quelli di prima), diventa un lavoratore indispensabile allo svolgimento in sicurezza del servizio di trasporto.

È ora di finirla. Smettiamo di offender tutti la propria e l'altrui intelligenza. Non è difficile, i casi sono solo due:

- Il servizio è realmente indispen-

Lo sciopero è una cosa seria In Germania

In Italia, Paese notoriamente civile e attento a che i diritti dei cittadini siano sempre garantiti, a che nessuno possa lamentarsi della scarsa qualità dei servizi pubblici (e il primo che ride è pirla) la possibilità di proclamazione ed effettuazione di uno sciopero, soprattutto nei servizi pubblici è attentamente, severamente disciplinata.

La categoria di lavoratori che rappresenti ha un problema, le aziende fanno le classiche orecchie da mercante. Non ti resta che proclamare lo sciopero.

Lo fai attenendoti pedissequamente alle regole ma c'è sempre qualcosa o qualcuno (ma più qualcuno che qualcosa) che te lo contesta. Le motivazioni sono tra le più varie, spesso del tipo *a Tor Bella Monaca si festeggia il compleanno di Carletto figlio de papà suo, non si può impedire il libero spostamento dei bambini del quartiere!*

Novembre su dieci il diritto di sciopero è mortificato.

Questo in Italia.

In Germania, invece, vive un signore che risponde al nome di Claus Weselsky, macchinista di mestiere ma attualmente presidente di GDL, il sindacato più rappresentativo dei macchinisti tedeschi.

Recentemente gli frullano un po' perché un mucchio di cose, a suo parere, non vanno come dovrebbero.

E cosa fa Claus Weselsky? Ti proclama un bello sciopero da effettuarsi nella settimana dei festeggiamenti per il venticinquesimo anniversario del crollo del muro di Berlino. Mica cotica.

Apri il cielo!

I giornali indignati, l'opinione pubblica inviperita. Gli danno dell'arrivista, del rappresentante di un micro - sindacato; lo accusano di patire di delirio di onnipotenza.

Gli annullano lo sciopero d'autorità.

Weselsky non si scompone neanche un po' e ricorre al Tar (o come si chiama, in Germania) che gli dà ragione. Lo sciopero è un diritto ed è stato proclamato seguendo le regole, quindi si può fare.

A quel punto il nostro Claus, con senso di responsabilità, differisce lo sciopero per permettere alla nazione di festeggiare degnamente e serenamente la storica ricorrenza.

C'è una morale, in tutto questo? I tedeschi sono cazzuti e gli italiani cazzoni?

Questo lo avete detto voi.

sabile, e allora va garantito su tutti i treni, quindi, se non può essere svolto il treno, non circola e il diritto allo sciopero del lavoratore è garantito con l'individuazione dei servizi minimi alla stregua del personale di macchina o di bordo;

- Il servizio non è indispensabile, esce dall'ordinamento della legge 146/90 e, in caso di sciopero, i treni

"di lusso" viaggeranno con qualche comodità in meno, garantendo la mobilità ma non il confort superiore.

È proprio impossibile venirne a capo?

* **Vice Segretario Nazionale
FAST FerroVie-Confsal**



L'avanzamento dei lavori per il Terzo valico e il nodo di Genova

Nell'ottobre scorso, grazie ad un incontro dei sindacati liguri con la società Italferr e i dirigenti delle Imprese che si occupano dei lavori del 3° Valico e del Nodo di Genova, è stato possibile avere una ricognizione recente dello stato delle questioni.

Innanzitutto, per Italferr, la sede di Genova interessata a questi grandi lavori ha attualmente una consistenza di 53 addetti, insufficienti a seguire la complessità dei lavori, mano a mano che si svilupperanno, talché la società prevede il

prossimo arrivo di trasfertisti.

Interessante anche il panorama delle attività, tratteggiato dalla società, di

La divisione in lotti ha sbloccato il progetto, ma i cantieri già registrano ritardi di 15 mesi rispetto alla tabella di marcia. La Italferr, attualmente dotata di 53 addetti, prevede l'arrivo di nuove risorse esterne.

di Mario Pino

“ Le opere sono finalizzate a creare linee distinte allo scopo di eliminare la sovrapposizione tra le diverse tipologie di traffico ferroviario ed il conseguente ingorgo. Della realizzazione si occupa il Consorzio Eureka, per 360 milioni di euro di finanziamenti e Ansaldo per 50 milioni ”

come si sviluppa nel resto d'Italia ed all'estero: l'attuale blocco dei lavori in Sicilia, lo sblocco generalizzato dei lavori su Bari, le difficoltà contrattuali con l'Arabia Saudita e i migliori successi con il Qatar e l'Oman, l'assegnazione a Italferr del progetto per il tunnel sul Bosforo, i movimenti della società verso l'Etiopia e i Balcani, la pratica interdizione verso i mercati dell'America Latina.

Per l'esame sul 3° Valico e il Nodo di Genova, sono intervenuti, rispettivamente, l'ing. Mario D'Eugenio, Assistant del Cociv e docente presso la Facoltà di

Ingegneria di Genova e l'ing. Maurizio Canepa, Project Manager per il Consorzio che si occupa del Nodo di Genova.

Relativamente al 3° Valico – opera che, per quel che riguarda il presente esame, prevede 12 km di linea in Liguria e 41 km in Piemonte - la sua realizzazione ha potuto cominciare grazie alla decisione del precedente governo di poter finanziare l'opera stessa per singoli lotti e non già per l'intero progetto. Questi riguardano una lunghezza di circa 55 km, che vanno da Genova Fegino ad un punto alle porte di Tortona, la maggior parte dei quali in galleria (27 km), e la Serravalle/Novi. L'opera prevede poi l'interconnessione ad Alessandria con la linea per Torino ed a Rivalta per quella per Piacenza.

Per quanto riguarda i costi dei vari lotti e la durata prevista dei lavori:

Lotto 1, 430 milioni di euro, previsto in 37 mesi,

Lotto 2, 617 milioni di euro, previsto in 66 mesi,

Lotto 3, 1.017 milioni di euro, previsto dal 26° mese successivo,

L. 4 euro 732 milioni, previsto dal 38° mese successivo,

Lotto 5, 870 milioni di euro, previsto dal 50° mese successivo,

Lotto 6, 256 milioni di euro, previsto dal 75° mese successivo,

per un arco temporale che va dal 2012 al 2021.

Ad oggi sono stati finanziati i primi due lotti, i lavori dei quali sono in ritardo di 15 mesi sulla tabella di marcia, anche per le problematiche sorte ad Alessandria per i particolari materiali dello scavo trovati.

Interessante anche il fatto che lo smarino, precedentemente previsto per i riempimenti a mare delle banchine del Porto di Genova, in realtà sarà invece adoperato per i riempimenti del terreno nell'Alessandrino, in quanto l'Autorità Portuale di Genova ha ritenuto più idoneo, per i riempimenti a mare, il materiale reperito dal dragaggio del fondale marino.

Come è infine noto, l'Associazione di Imprese che si occupa della realiz-

zazione del 3° Valico è il Cociv, alla cui formazione presiedono Impregilo per il 64%, Civ per il 5%, S. Condotte Acqua per il 31%. Circa i lavori del Nodo di Genova sono opere finalizzate a creare linee distinte di traffico dedicato, allo scopo di eliminare la sovrapposizione tra le diverse tipologie di traffico ferroviario ed il conseguente ingorgo. Della realizzazione di questi lavori si occupa il Consorzio Eureka, per 360 milioni di euro di finanziamenti e Ansaldo per 50 milioni.

Sono individuati 4 punti critici: Voltri, Sampierdarena, Principe, Brignole. E' previsto di quadruplicare la linea Voltri/Sampierdarena e di sestuplicare quella tra Principe e Brignole. Alla fine dei lavori è prevista una frequenza di treni metropolitani ogni 10 minuti. Mentre il traffico a lunga percorrenza sarà instradato in una nuova galleria, che farà evitare la linea costiera. I tempi contrattuali di realizzazione sono già trascorsi per circa il 63%. L'avanzamento dei lavori, al 30/9/2014, è di circa il 18% rispetto al previsto.

Circa i singoli lotti, i tempi di avanzamento dei lavori sono: Lotto 1 al 45%, Lotto 2 al 24%, Lotto 3 al 7%, Lotto 4 al 15%. L'appalto di Ansaldo è realizzato al 50%. Durante la realizzazione dei lavori sarà prevista la chiusura della stazione di Sampierdarena per 490 giornate. Alla fine dei lavori, tutte le attività di gestione del traffico del Nodo di Genova saranno concentrate nel Posto Centrale di Teglia (ACC Multistazione) –Voltri-Brignole-Sampierdarena- ed integrate nell'SCC.



Il ministero del Lavoro e delle politiche sociali sta attuando una riorganizzazione e razionalizzazione nel suo interno, mirata

mente non in regola e diminuendo nel contempo i controlli igienico sanitari e di sicurezza del lavoratore, i quali, purtroppo, richiedono un'or-

limitando le attività di controllo al personale ispettivo, come recita il codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro del decreto

La spending review sulla sicurezza mette a rischio lo Stato di diritto

Per risparmiare sui costi del personale il governo sforbicia le competenze degli ispettori limitando l'attività di controllo prevista dall'accesso breve al semplice accertamento del lavoro in nero.

di Gaetano Guida

alla riduzione dei costi di gestione.

Una ristrutturazione ottenuta principalmente attraverso una riduzione del personale e delle competenze intrinseche all'ispettorato del lavoro.

In altre parole, intensificando costatazioni di lavoro contrattual-

ganizzazione di maggior costo.

Si ritiene fondamentale che in uno stato democratico le "attività ispettive" siano non solo mantenute bensì aumentate, proprio perché sono elementi di accertamento dello Stato di diritto di ogni singolo lavoratore.

Con il venir meno o con l'indebolimento di questo istituto viene meno di fatto la presenza stessa dello Stato, dando segnali di debolezza e lasciando il lavoratore in balia di sé stesso.

Con la circolare n°6/2014, - ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Direzione generale per l'attività ispettiva - si definisce la modalità operativa "dell'accesso breve" come l'accesso finalizzato al solo accertamento del lavoro "in nero",

ministeriale del 15 gennaio 2014 (Controllo igienico sanitario e di sicurezza sul lavoro).

Ad esempio, nella Direzione Territoriale del

Lavoro di Roma esistono 90 ispettori del lavoro che operano in esercizio nel territorio con una programmazione di "accesso breve" di circa 50.000. Da circa 6 anni il personale della DTR di Roma si è dimezzato: da circa 400 dipendenti ad oggi l'organico è di circa 200.

Alla luce di questo scenario sarebbe auspicabile che il ministero del Lavoro e delle politiche sociali rivedesse il suo piano di impresa ridando all'ispettorato del lavoro il pieno mandato, nel rispetto del decreto ministeriale del 15 gennaio 2014, concedendo così al lavoratore o a chi vi si rivolge le giuste aspettative.



Detassazione dei salari di produttività Per molti ma non per tutti



Il governo ha confermato anche per l'anno in corso lo sgravio fiscale legato alla contrattazione di secondo livello. Malgrado le sentenze della Consulta e le ridefinizioni normative di rappresentatività, però, c'è ancora chi vuole lasciare fuori dalla partita i lavoratori iscritti ai sindacati autonomi.

di Francesco Marcelli*

“ Il passaggio dalla maggiore rappresentatività alla comparazione non ha risolto i dubbi sui criteri richiesti per la sua individuazione ”

Il DPCM del 29/4/2014, che trova la propria origine nell'art.1, comma 482, della legge n. 228/2012 definisce le misure applicabili nell'anno in corso al salario di produttività oggetto di detassazione, entro un limite di risorse già stanziato, pari a 800 milioni di euro.

L'unica differenza rispetto agli anni precedenti è la retribuzione di produttività individualmente riconosciuta, che non può essere superiore a € 3.000,00 lordi ed è appli-

cabile al solo settore privato e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nel 2013, a € 40.000,00. Come previsto dal precedente DPCM 22/1/2013, l'aliquota è sempre pari al 10% in sostituzione di quella ordinaria ad aliquote e scaglioni.

A integrare il decreto è arrivata circolare esplicativa n.14/2014 del MLPS che, oltre a quanto già evidenziato sopra, conferma gli orientamenti interpretativi del Ministero stesso di cui alla circolare n. 15/2013, all'interpello n. 21/2013. E' previsto anche che gli accordi de-

quibus vengano sottoscritti da organizzazioni territoriali comparativamente e maggiormente rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro RSA o RSU.

Noi della FAST conosciamo i criteri (e le spe-requazioni) che il legislatore, complice dei confederali, ha utilizzato nel tempo. In prima istanza ci fu l'art.19 dello Statuto dei Lavoratori (pre referendum 1995), criterio questo della c.d. "maggiore rappresentatività o rappresentatività presunta", poiché legato alla selezione dei sindacati sulla base della loro appartenenza o meno alle confederazioni maggiormente rappresentative.

Poi arrivarono i parametri individuati dalla giurisprudenza e dal legislatore c.d. "di sostegno":

- l'equilibrata consistenza associativa in almeno alcune categorie;
- la diffusione dell'organizzazione su parte del territorio nazionale;
- l'effettiva partecipazione alle trattative e alla stipulazione dei contratti collettivi;
- la legge n. 902/1977 (ripartizione dei patrimoni residui delle organizzazioni fasciste);
- la legge n. 936/1986 (composizione del CNEL).

Alla fine il Parlamento, sulla scorta di alcune pronunce della Consulta, ha cercato di tenere insieme i

“ Per retribuzione di produttività s’intendono tutte quelle voci erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento a indicatori quantitativi ”

cocci del sistema confederale con alcune norme alquanto discutibili: l’art.2, comma 25 della legge n. 549/1995; l’art.10, comma 7 del d.lgs. n.368/2001; l’art.1, comma 3 del d.lgs. n. 61/2000; il d.lgs. n. 66/2003; il d.lgs. n. 276/2003 (c.d. “legge Biagi”); l’art. 7, comma 4 del d.l. n. 248/2007, convertito con la legge n. 31/2008 (CCNL in materia di cooperative); l’art. 8 del d.l. 138/2011, convertito con la legge n. 148/2011 (sui contratti di prossimità), con cui si è cercato di inserire il concetto di “contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative”.

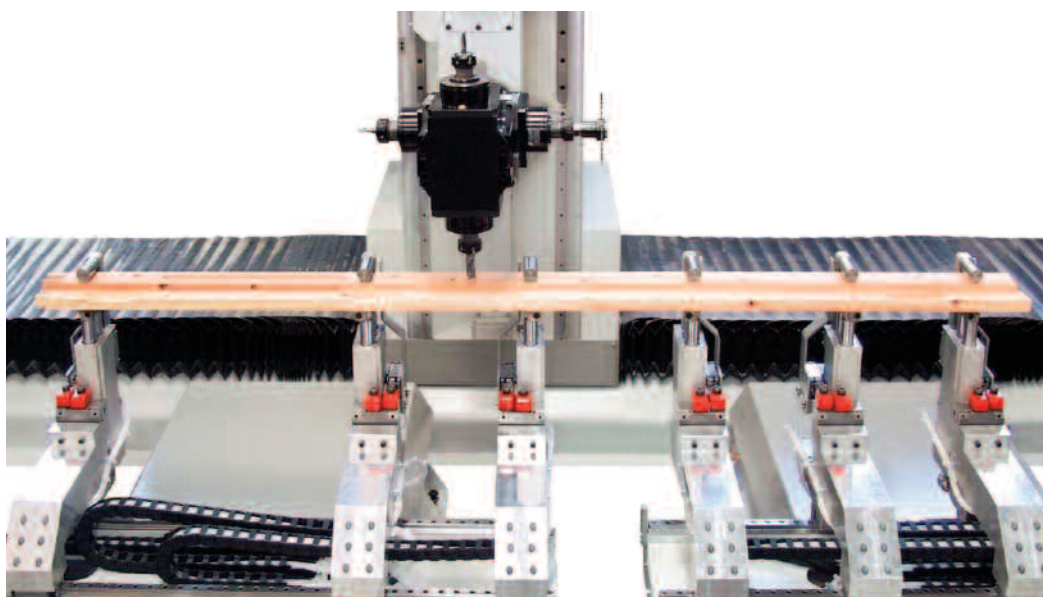
In ogni caso il passaggio dalla maggiore rappresentatività al criterio della comparazione non ha risolto i dubbi in merito ai criteri richiesti per la sua individuazione, nemmeno con l’interpretativa-manipolativa (inventiva, secondo Vallebona) sentenza n. 231/2013 della Corte Costituzionale (il

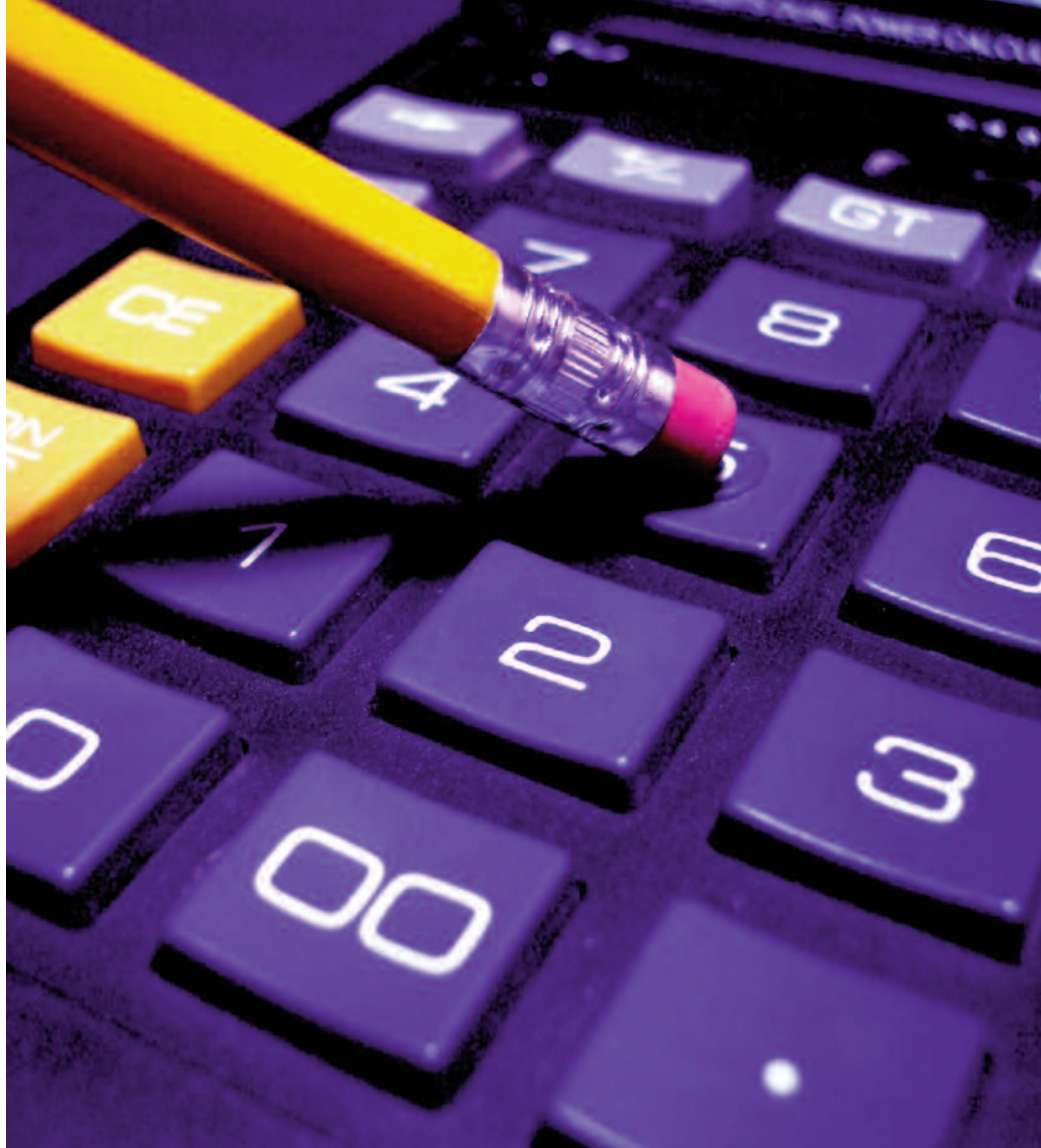
famoso caso FIAT/FIOM) che non si espande però alla USB, come dice la recente interpretazione del Tribunale di Roma del 16/9/2014 (RG 20811/2014).

Tornando alla materia in discussione, per retribuzione di produttività s’intendono tutte quelle voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento a indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Deve, cioè, trattarsi di importi collegati a indicatori quantitativi e che possono essere anche incerti nella loro corresponsione o nel loro ammontare o, in alternativa, per ridefinire gli orari e la loro distribuzione con modelli flessibili; per introdurre una distribuzione flessibile delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane; per adottare misure volte a rendere compatibile l’impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti

fondamentali dei lavoratori; per attivare interventi in materia di fungibilità delle mansioni e d’interpretazione delle competenze, anche funzionali a processi d’innovazione tecnologica, nel rispetto dell’art. 2103 del codice civile.

Per il Ministero, comunque, deve guardarsi alla rispondenza delle voci retributive introdotte alle finalità volute dal legislatore che ovviamente è elemento di esclusiva valutazione da parte della contrattazione collettiva, cosicché l’agevolazione non può ritenersi condizionata ai risultati effettivamente conseguiti. L’interpello n. 21/2013 dice che, quanto alla questione concernente l’applicazione dell’agevolazione fiscale, “(...) anche a patti aziendali precedenti all’emanazione del DPCM 22/1/2013 e risalenti nel tempo (...)”, la circolare n. 15/2013 ha già chiarito che: “(...) per i contratti sottoscritti in vigenza della previgente disciplina che prevedano l’erogazione di una “retribuzione di produttività” coincidente con una o entrambe le nozioni contenute del DPCM, sarà possibile l’applicazione dell’agevolazione sin dal 1° gennaio del corrente anno (...)”. In sostanza, in relazione a contratti aziendali – ed eventualmente a contratti territoriali – “pregressi” ma ancora in vigore, è possibile applicare l’agevolazione in esame, a condizione di una rispondenza di tutte o alcune delle misure già contenute nei citati contratti con le pre-





2013 la dichiarazione di conformità.

Per le aziende, invece, che non abbiano ancora effettuato alcun adempimento, occorre effettuare il deposito e l'autodichiarazione di conformità degli accordi stipulati nel 2014 entro 30 giorni dall'entrata in vigore del DPCM 19, ovvero rendere la sola autodichiarazione di conformità qualora sia stato effettuato il solo deposito.

Ricordiamo che i confederali hanno sottoscritto degli "Accordi Quadro" con:

- 1) Confprofessioni il 28/5/2014;
- 2) Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI il 6/6/2014;
- 3) Confindustria il 15/5/2014;
- 4) Confapi il 10/6/2014;
- 5) Confcommercio il 23/5/2014.

La FAST, memore degli accordi con UNCI Lazio del 17/11/2011 e del 23/4/2012, nel 2014 ha sottoscritto protocolli regionali con ASSOTIR e alcune sue affiliate, peccando forse di non comparata rappresentatività. Secondo la prudente interpretazione non potrebbe avere la detassazione al 10%, allora, quell'azienda che applicasse i nostri contratti collettivi di secondo livello. Strano, non ci siamo accorti della modifica dell'art. 39 della Costituzione e, mi raccomando, non ditelo a FSI e Trenitalia che hanno firmato con FAST Ferrovie.

***Vice Segretario Nazionale FAST-Confasal**

“La FAST ha sottoscritto protocolli regionali con ASSOTIR senza accorgersi che qualcuno, di nascosto, ha modificato l'art. 39 della Costituzione”

visioni del DPCM. Il Ministero, comunque, precisa che "(...) nell'ipotesi in cui l'accordo territoriale del 2013 sia scaduto, ma non formalmente disdetto, si ritiene possibile l'applicazione delle misure agevolative anche per le mensilità del corrente anno precedenti la sottoscrizione di un accordo territoriale per il 2014, confermativo del precedente, a condizione che ci sia stata continuità nell'applicazione delle misure di "efficientazione".

La continuità nell'applicazione delle misure e la conferma in base al nuovo accordo territoriale del 2014, infatti, possono considerarsi indice - per i fini che qui interessano - di prosecuzione nell'impegno a una "effi-

cientazione" aziendale; volontà che, in definitiva, potrà essere "ratificata" dalla sottoscrizione nel 2014 di un accordo "conforme" a quello del 2013 (...)"

La normativa prevede, a ogni buon conto, che i datori depositino gli accordi di produttività presso la DTL competente entro trenta giorni dalla loro sottoscrizione, con allegata autodichiarazione di conformità dell'accordo depositato alle disposizioni del DPCM 2014. Le aziende che siano in regola con quanto previsto dal DPCM 2013, invece, non devono effettuare alcuna formalità per il 2014 laddove si limitino ad applicare, senza modifica alcuna, l'accordo già depositato e in relazione al quale abbiano già effettuato nel

Per abbassare i costi servono meno tasse, non finti appelli alla concorrenza

Il lavoro del tassista non è mai stato un lavoro facile, non solo a causa dello stress da traffico, dal pericolo di rapine, dal dover lavorare presso una pubblica via e dallo stress dovuto al comportamento scorretto di alcuni “colleghi”, ma soprattutto a causa della mancanza di tranquillità per il futuro. Non manca mese, ormai da decenni, che non vi sia qualche organo istituzionale, comunale, nazionale, europeo - e, tra gli altri, anche uno studio della Banca d'Italia del 2007 - che non minacci la tranquillità di questo lavoro: tutti questi organi istituzionali si sentono in obbligo di ricordare che il lavoro del tassista ha bisogno di maggior concorrenza per diminuire i costi all'utente finale.

L'ultimo in ordine cronologico è stato l'Antitrust che ha colto l'occasione per richiedere alla Regione Lazio di modificare la legge regionale, così che i servizi taxi e di auto a noleggio con conducente nei porti e negli aeroporti della Regione Lazio, debbano essere aperti anche a licenze rilasciate dai Comuni di altre regioni; ciò secondo le disposizioni attuali che restringono il campo solo a licenze rilasciate dal comune capoluogo di Regione, o dal Comune nel cui territorio gli scali ricadono, incidendo infine, negativamente, sul livello di concorrenza.

Peccato, però, che come al solito chi fa queste “segnalazioni” non abbia il tempo di controllarsi la normativa. Difatti l'accesso presso gli Aeroporti non è materia di competenza regionale, ma attiene ad una legge nazionale: il Decreto Legislativo 422/97 con l'articolo 14, punto 8 e la Legge Nazionale 21/92. Il sentimento che accomuna chi attacca il mondo dei taxi è legato al tema di una maggior concorrenza; concorrenza quest'ultima che dovrebbe migliorare il costo per l'utente finale. Peccato però che in Olanda, Svezia e Irlanda, dove vi è una maggior liberalizzazione, i costi per gli utenti finali siano maggiori rispetto all'Italia ma soprattutto alla media europea.

Quello che non viene capito fuori dal settore è che il costo maggiore nel settore del trasporto persone non è il guadagno del tassista, ma i costi di gestione dell'autovettura, dei carburanti e delle tasse, dei contributi. Il guadagno finale orario di un tassista si avvicina, ma sicuramente non lo supera, a quello di una collaboratrice domestica.

Se veramente si volesse aiutare il cliente basterebbe detassare i carburanti, o diminuire le tasse automobilistiche, o ancora venire incontro ad una categoria che da decenni lotta e si dispera nei confronti di una classe politica che fa “orecchie da mercante” e che cerca non la concorrenza, che ormai è da considerare uno specchietto per le allodole, così da permettere a grossi gruppi industriali di inserirsi nel mercato creando un oligopolio.

Il mercato dei Taxi e degli Ncc fa gola a molti. Il cavallo di Troia della concorrenza serve ad entrare nelle mura per poi accedere a un mercato che in prospettiva diventerà sempre più ambito; infatti il progressivo allontanamen-

Istituzioni e authority continuano a invocare una maggiore liberalizzazione del mercato del trasporto passeggeri fingendo di non sapere che a pesare sulle tasche dei clienti sono soprattutto gli oneri fiscali. Senza un cambio di direzione l'unico risultato sarà quello di aprire il settore ai grandi oligopolisti.

di Roberto Pierpaoli*



to delle autovetture private dai centri storici farà aumentare la richiesta di servizi pubblici, anche di quelli non di linea come Taxi ed Ncc; ed è qui che la finanza vuole entrare, distruggendo quel binomio che nei primi anni '70 aveva creato ricchezza tra gli operatori del settore, facendo in modo che ad ogni tassista corrispondesse una e una sola licenza e facendo in modo che con quella licenza si potesse mantenere una famiglia. Oggi tutto questo non basta più, le opportunità non sono per le famiglie, ma per coloro che hanno capitali e che li vogliono investire creando sì occupazione, ma un'occupazione con contratti e salari da terzo mondo, dove l'unico a guadagnarci è l'investitore.

Sta a noi decidere se accettare tutto questo o denunciare quello che noi riteniamo profondamente ingiusto, specie come sindacato, ritenendo doveroso difendere i lavoratori che giudichiamo dalla parte della ragione.

***Responsabile Taxi Regione Lazio**

Tolleranza zero per le aggressioni su treni e bus

Solo una lotta spietata all'evasione tariffaria potrà arginare il fenomeno fuori controllo degli attacchi fisici e verbali al personale di bordo. Accanto all'aiuto delle forze dell'ordine sarà necessario mettere in campo squadre di controllori con una formazione specifica e maggiori poteri.

di Cinzia Ferrara*

Le aggressioni al personale a bordo dei treni, dei bus e in metropolitana sembrano essere diventati un fenomeno ricorrente. Sui treni di Trenitalia, le statistiche registrano, nel 2012, 216 aggressioni, tra fisiche e verbali; 260 nel 2013 e 131 tra il gennaio e il maggio del 2014; per un totale di 607 aggressioni nei periodi sopra considerati (361 aggressioni fisiche e 246 aggressioni verbali).

Vittime di queste aggressioni sono state 120 lavoratrici femmine e 487 lavoratori maschi.

Queste stesse aggressioni hanno provocato 510 ore di infortunio per il personale femminile e 1.981 per il personale maschile. Non riportiamo dati statistici precisi circa le aggressioni al personale dei bus e delle metropolitane, data la pleora di imprese che operano nel TPL su gomma, ma anch'esse sono numerose e non passa settimana che i media non ne riportino notizia.

Questo deplorabile fenomeno di aggressione al personale mobile, a nostro avviso, è molto grave, anche perché prelude alle aggressioni ai viaggiatori, ingenera un clima sociale di insicurezza, esalta una sensazione generalizzata e condivisa di degrado e di impunità. Riteniamo venuto il momento di frenare e combattere con maggior decisione questo grave fenomeno, anche per evitare successivi escalation di aggressioni ai viaggiatori.

L'ottica con cui possiamo esaminare i rimedi ci richiama alla memoria quello che è stato fatto contro la microcriminalità nella metropolitana di New York dai Sindaci di quella metropoli, prima, negli anni 90, dal "conservatore di destra" Rudy Giuliani ed oggi, in questo 2014, dall'"ultraprogressista di sinistra" Bill De Blasio. Perché - essi hanno detto - lo chiedevano i lavoratori, lo chiedevano i viaggiatori, lo chiedevano i cittadini, soprattutto quelli di medie e di modeste condizioni socio-economiche, perché sui treni pendolari, e sui treni in genere, sui bus e nelle metropolitane non viaggiano i ricchi, e i banchieri non vengono importunati da nessuno, nelle loro limousine o nei loro aerei privati.

Nella metro di NY i due sindaci hanno innanzitutto impedito l'ingresso ai suonatori ambulanti ed ai questuanti, ma soprattutto hanno condotto una feroce lotta all'evasione tariffaria, arrivando a far arrestare che era sprovvisto di biglietto. Le conseguenze sono state che (negli anni

90) nel giro di pochi anni di questa politica di "tolleranza zero" i furti, le aggressioni, gli omicidi e in generale i reati gravi, nella metropolitana, crollarono verticalmente, restituendo NY al novero delle città americane sicure. Così oggi sta esattamente facendo il sindaco Bill De Blasio.

Ora, volendo attualizzare e aggiustare questo approccio, troppo forte per il palato e le necessità reali italiane, riteniamo comunque che una serrata lotta all'evasione tariffaria sui treni, sui bus, nelle metropolitane potrà generare benefici effetti collaterali anche riguardo ai reati più gravi, come ad esempio le aggressioni al personale.

Che fare in concreto? Come primo rimedio la sanzione da applicare a chi - senza sua colpa - venga a trovarsi privo di biglietto, dovrebbe essere quella massima prevista dalle norme dei vari regolamenti e, soprattutto, la sua riscossione non dovrebbe mai essere evasa impunemente, da nessuno, anche nelle eventuali successive procedure di riscossione.

Come secondo, dovrebbe essere restituita la qualifica di pubblico ufficiale al personale nelle mansioni di controllo dei biglietti.

Come terzo, la procedura di controllo dei biglietti a bordo dovrebbe essere rinforzata - almeno per un certo periodo di tempo - dalla Polfer e/o dalla Polizia Cittadina.

Come quarto, per il controllo dei biglietti, dovrebbero essere istituite anche apposite "squadre random", che agiscano in modo casuale sui treni, sui bus, in metro, a composizione mista, lavoratori dell'azienda e polizia. A loro volta la componente dei lavoratori dell'azienda dovrebbe comprendere agenti specificamente abilitati, dell'antievazione, della protezione aziendale e soprattutto volontari, di tutte le qualifiche, opportunamente incentivati ed addestrati, che una volta al mese possano operare in questa differente mansione, inquadrati in queste apposite "squadre random".

A questo "volontariato" dovrebbero anche essere avviati i quadri aziendali, gli aspiranti quadri, i dirigenti in formazione. Ciò per instillare nel personale un clima di condivisione circa l'obiettivo più importante per un'impresa che voglia sopravvivere nel mercato: il reperimento delle risorse dovute per i servizi che eroga.

Le aziende ne ricaveranno un beneficio d'immagine poiché dimostrerebbero nei fatti la propria sensibilità nei confronti dei tantissimi viaggiatori che il biglietto lo pagano, anche quando sovente il servizio ricevuto non è all'altezza delle aspettative.

Ma anche e soprattutto per ricreare quel clima condiviso di civiltà e di sicurezza, a bordo dei mezzi, che tutte le persone civili vogliono per sé e per gli altri. In conclusione, a bordo dei treni, dei bus, nella metro, mai più "finestre rotte".

***Vice Segretario Regionale
FAST FerroVie/Confisal Liguria**

Imprese beffate

Pure l'Inail cambia verso Invece dei tagli arrivano i rincari

di Giuseppe Calò

“**A**rriverà un importante sostegno alle imprese”. Con questa dichiarazione il Ministro del Lavoro Giuliano Poletti rassicurava l'imprenditoria italiana qualche mese fa, a far da seguito ad analoghe dichiarazioni fatte tanto dal Presidente del Consiglio Matteo Renzi quanto dal suo predecessore Enrico Letta. Il taglio del cuneo fiscale, oltre alla sforbiciata sull'Irap, passerà anche dall'istituto nazionale per l'assicurazione Inail contro gli infortuni sul lavoro attraverso una decurtazione ai contributi per quelle aziende che non sono in morosità.

Arrivata la legge di stabilità di tutto questo non c'è più traccia. Di norme che prevedano ulteriori sconti per le imprese si è persa ogni lodevole intenzione. Introdotte con la riforma del 2000, queste forme di bonu-malus parametrano i contributi obbligatori da versare in funzione del biennio di attività precedente, dell'andamento infortunistico in azienda oltre natu-

ralmente a quelle misure di sicurezza oltre la soglia minima dettata dalla legge. Gli sconti attualmente in vigore sono calcolati in funzione delle dimensioni dell'impresa quindi si va dal 7% per le imprese di grosse dimensioni (oltre i 500 dipendenti) fino al 30% per le imprese di piccole dimensioni (sotto i 10 dipendenti). Ma una delibera della stessa Inail ora invece propone un taglio che porterà gli sconti tra il 5% e il 28%, con una modulazione tale che le imprese virtuose tra i 50 e i 100 dipendenti, tanto per citare il caso più eclatante, si ritroveranno con una sforbiciata alle agevolazioni dell'8%. A questo bisogna aggiungere criteri sempre più stringenti sulla valutazione per il riconoscimento dell'incentivo.

Tutto in barba a quanto dichiarato tanto dal ministro del Lavoro quanto dal presidente del Consiglio. Si promettono sconti sui contributi obbligatori e invece si tagliano quelli già esistenti.

Tutto questo viene motivato con un problema di casse dell'istituto, ma anche qui ci troviamo di fronte ad una situazione che ha del paradossale visto che la relazione di bilancio prima (l'ultimo bilancio chiuso con il risultato economico di 1 miliardo e un avanzo patrimoniale di 5 miliardi) e la Corte dei conti poi, confermano la solidità dell'istituto tanto che l'inail stessa può coprire i costi attraverso proprie entrate. Non solo, l'ingente tesoretto custodito e tenuto bloccato da lacci e laccioli (pari a circa 27 miliardi di cui per 22 di essi non si prevede l'utilizzo) pur vivendo un periodo di crisi per tutti i settori, anziché esser da stimolo per le aziende sembra quasi che si faccia beffa dell'aziende stesse. Certo che se il governo sbloccasse queste ingenti risorse per il paese anziché lasciarle inutilizzate potrebbe far quadrare i bilanci senza le clausole di salvaguardia volute dal governo Letta prima e Renzi poi: in soldoni aspettandoci i soliti rincari sulle accise e sull'iva.



Donne e lavoro

Per la riforma del welfare le gocce di Renzi non bastano

di Alba Pietrazzi*

Il fumo è tanto, l'arrosto pochino. Malgrado le tensioni e gli sconti nel Paese e nella maggioranza, il topolino partorito dalle grande riforma del lavoro contenuto nella delega in discussione in Parlamento ha ancora molta strada da fare.

Iniziamo con l'articolo 18. Per il momento si sa che non ci sarà il reintegro per i licenziamenti economici ma che rimane, forse, per quelli discriminatori e disciplinari. Si cercherà però di ridurre al minimo la discrezionalità dei giudici, attraverso una tipizzazione particolarmente chiara dei vari casi. In cosa questa tipizzazione consisterà, però, è tutto da decidere e speriamo, discutere.

Per quanto riguarda il contratto a tempo indeterminato, diventa il contratto privilegiato per assumere anche per controbilanciare la liberalizzazione dei contratti a termine del decreto Poletti. Per le aziende sarà appetibile assumere con contratti a tempo indeterminato grazie agli sgravi fiscali. Il contratto a tempo indeterminato però non avrà tutte le tutele fin da subito: nei primi tre anni, per esempio, l'applicazione dell'articolo 18 non sarà completa, le tutele andranno poi a crescere in base all'anzianità del lavoratore. Si parla infatti di contratto a tutele crescenti.

Si prevede uno stop ai contratti a progetto. L'abuso insensato che si è fatto negli anni scorsi porterà alla loro cancellazione: un lavoratore potrà avere un contratto a tempo indeterminato o un contratto a tempo determinato. Altrimenti sarà un lavoratore autonomo (nella speranza che ciò porti all'assunzioni di giovani e non alla nascita di una marea di partite IVA).

Per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali, saranno estesi a tutti i lavoratori, indipendentemente dall'azienda e dal rapporto di lavoro. Niente più Cig per la cessazione di attività. Saranno poi rafforzate le politiche attive per favorire il venirsi incontro di domanda e offerta con la costituzione di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, che nelle speranze del governo dovrebbe funzionare come nel modello tedesco. Il demansionamento infine non sarà più "selvaggio" come nella prima versione, ma limitato ad alcuni casi e sempre in caso di ristrutturazione aziendale. La retribuzione non potrà essere ridotta.

Quanto alle donne, la tutela della maternità sarà estesa anche alle lavoratrici prive di contratto a tempo indeterminato, sarà fatto attraverso contratti di solidità


"attivi" che dovrebbero permettere a tutti di conciliare meglio i tempi di lavoro e di vita. In quanto alla Tax Credit: nel capitolo "Delega in materia di conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze genitoriali" si prevede di "abolire la detrazione per il coniuge a carico ed introdurre il tax credit, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne autonome, con i figli minori e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito familiare". L'idea dovrebbe essere quella di favorire l'occupazione femminile. E in questo senso si fa qualche passo in avanti, ma quello che c'è ancora da fare è ancora molto.

Ai tempi delle nostre madri la donna aveva la possibilità di decidere se stare a casa e dedicarsi alla cura della prole o se lavorare per un'affermazione individuale e una crescita sociale collettiva. Oggi, tralasciando le contestazioni femminili, la donna non ha più questa opportunità, perchè ormai la scelta è obbligatoria: lavorare per contribuire alle esigenze economiche della famiglia, per la sua stessa sopravvivenza. A ciò si aggiungono le carenze assistenziali per chi decide di avere un figlio, partendo dall'asilo nido che dovrebbe essere un diritto per tutte coloro che lavorano e non una coda in una graduatoria. Ciò aggrava i bilanci familiari, cosa che, in questi anni, ha anche causato un ulteriore calo demografico, che spesso viene addebitato a noi donne: oltre al danno anche la beffa.

In questi anni ciò che si è fatto risulta poco. Quindi diciamo pure grazie a Renzi, per le misure a favore delle donne nel lavoro e della famiglia, grazie per gli 80 euro per i nuovi nati, ma ci auguriamo anche, guardando al futuro, che tutto questo non sia solo una "goccia nel sistema", ma sia l'inizio, per la politica italiana, di parlare seriamente di welfare a 360 gradi, magari prendendo spunto da quello che è già stato fatto da alcuni dei Paesi che hanno fondato la Comunità europea.

Concludiamo osservando che anche il sindacato può fare di più e noi, donne militanti nel sindacato, soprattutto in un sindacato che esalta i valori dell'autonomia, possiamo fare di più già nei posti di lavoro, nelle RSA e nelle RSU, magari con nuove piccole "gocce", per rafforzare e dare nuova linfa all'intero mondo del lavoro femminile.

*Cpo Nazionale FastConfsal



**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**

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

artwork + idee - Roma

Al tuo fianco, ogni giorno

HDI

ASSICURAZIONI