

LA VOCE

Trasporti & Diritti



FAST
confsal

MENSILE DI APPROFONDIMENTO POLITICO-SINDACALE DELLA FAST n° 3 2015



**Ripartiamo alle nuove RSU
per un nuovo sindacato**



Privatizzazione ENAV



**Italo: il treno dei desideri
all'incontrario va**



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

HDI
Assicurazioni

Al tuo fianco,
ogni giorno

Adesso le vostre polizze diventeranno più leggere

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

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

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

la carta è emessa da Agos Ducato



Editoriale

Avevamo previsto che il 2015 sarebbe stato un anno molto complesso, nel quale avremmo dovuto affrontare una serie di sfide che avrebbero segnato indelebilmente la vita della nostra organizzazione, qualunque fosse stata la risposta che saremmo stati in grado di dare.

Alcide De Gasperi, commentando l'ampiezza della vittoria della DC nelle elezioni del 1948, disse: "Credevo che piovesse, non che grandinasse". Anche noi sapevamo di dover superare grandi ostacoli ma, pur non aspettandoci nulla da nessuno, non immaginavamo il livore e l'accanimento con il quale ci siamo dovuti scontrare.

Innanzitutto le elezioni delle RSU/RLS in ATAC, dove il pressapochismo e l'arroganza di un operato molto discutibile della Commissione di Garanzia ha portato all'esclusione da quella competizione i candidati della FAST FerroVie Confsal, con uno strascico giudiziario che ancora non è concluso. Dopo il rimpallo dei giudici sulle eccezioni poste, senza mai voler entrare nel merito, in molti avevano scommesso su una nostra resa. Sbagliando. Siamo intenzionati ad andare fino in fondo, anche in questo caso. A tutto ciò si è aggiunta la complicata vertenza in NTV, che ha visto il suo apice nel mese di luglio, con un accordo firmato da FILT-UILT-UGL AF e ORSA, ma non dalla FAST e FIT, e poi bocciato da quasi il 90% del personale nel corso di una regolare consultazione referendaria. A pochi giorni di distanza si è tenuto lo sciopero nazionale, che ha registrato un adesione media di pari percentuale. Infine, proprio in questi giorni di avvicinamento alla competizione delle RSU/RLS nel Gruppo FSI, ancora una volta abbiamo dovuto apprezzare il diverso atteggiamento delle Commissioni di Garanzia Territoriali nei nostri confronti rispetto ad altri soggetti sindacali.

Alla luce di questo, diventa per noi necessario analizzare i fatti, capirne le dinamiche e scegliere quale strada intraprendere per progettare il futuro. Non possiamo non chiederci, ad esempio, perché in ATAC qualche sigla abbia potuto presentare le sue liste senza firme a supporto, mentre a noi questa possibilità è stata preclusa, malgrado le firme siano state presentate e malgrado quelle contestate siano state successivamente confermate dai lavoratori. Così come non possiamo non chiederci perché in NTV solo la FAST sia stata messa in "castigo" per la mancata firma ad un accordo che non è stato sottoscritto

Ora vogliono farci credere che abbiamo torto Ma il Sindacato è un'altra cosa

di Pietro Serbassi

anche da un'altra sigla. O perché quando pretendiamo da NTV il rispetto degli accordi sulla solidarietà, contestando assunzioni dopo l'entrata in vigore degli ammortizzatori sociali, ci ritroviamo accusati dal quotidiano "Il Messaggero" di essere un sindacato di destra che fa battaglie "seducenti".

Tante, troppe domande che faticano a trovare risposte. Qualcuno sostiene che se tutti sono contro di noi significa che da qualche parte abbiamo sbagliato. Che se un giudice del lavoro rigetta un nostro ricorso contro la violazione del diritto di sciopero da parte di NTV vuole dire che quel diritto non è stato violato. Qualcuno, probabilmente, ha argomenti migliori dei nostri per spiegare ai lavoratori "prececati" non dal ministro dei Trasporti per svolgere un servizio essenziale, ma da un'azienda privata per evitare disagi organizzativi, che la Costituzione non sempre va applicata alla lettera.

Ma noi siamo testardi. E, soprattutto, convinti delle nostre idee e delle nostre posizioni. Quindi, andremo avanti fino all'ultimo grado di giudizio perché la nostra fiducia nella magistratura ci impedisce di pensare che in Italia non sia più possibile per il personale dell'esercizio ferroviario godere di un diritto garantito dalla nostra Carta costituzionale.

Sarà un caso, ma tutti questi eventi avversi si sono palesati in seguito ad una serie di divergenze con altre sigle, alcune delle quali hanno confessato di "avere perso la pazienza con la Fast" preannunciandoci che saremo stati "asfaltati". Del resto, siamo consapevoli che l'autonomia ha un prezzo e in momenti difficili, in cui la rappresentanza stringe gli spazi sindacali alle confederazioni tradizionali, rischia di rendere la vita impossibile a chi non si adegua o, meglio, si allinea. Noi, nonostante tutto e tutti, rispettosi, ma non succubi, delle regole che ci impongono, continuiamo per la strada che i nostri associati ci indicano. Proseguiamo caparbiamente nelle nostre battaglie, nel portare a termine il referendum sul piano industriale di ATAC, così come nel ricercare la nostra affermazione nelle relazioni industriali nel Trasporto Aereo e, conseguentemente, in ENAV, dove vantiamo una presenza significativa e difenderemo il nostro diritto a rappresentare gli autoferrotrantvieri.

Detto questo, raccogliamo il suggerimento di chi ci invita a chiederci se e dove stiamo sbagliando. Per rispondere prendo in prestito la frase di un gruppo di colleghi dell'ATAC che, dichiarandosi in opposizione al loro sindacato e avvicinandosi alle nostre posizioni riguardo al referendum, si identificano con lo slogan "Il Sindacato è un'altra cosa!".

Il Punto

L'illusione dell'autoriforma affosserà il sindacato

La campagna antisindacale si sta sempre più inasprendo. E man mano che cresce la richiesta di cambiamento, cresce la ricerca del sindacato confederale di farsi in casa la riforma.

Da più parti si invoca una legge che regoli le organizzazioni dei lavoratori, definisca la loro sfera d'azione, la misurazione della rappresentanza.

La speranza che il sistema si autoriformi, così come qualcuno vuole far credere contro la storia del mondo del lavoro e il buon senso, è non solo velleitaria, ma anche velata da una non troppo sottile ipocrisia che rischia di procurare più problemi di quanti non ne risolva. A partire dal fatto che la dichiarata volontà di riforma sembra debba passare necessariamente attraverso gli accordi interconfederali fra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, dove tutti gli altri o accettano o sono fuori. Regole del gioco che non possono non suscitare le perplessità di chi a quel tavolo non è invitato. Che, nella migliore delle ipotesi, potrà mettere la sua firma in fondo ad un testo già scritto, per giunta con la possibilità di non acquisire gli stessi diritti dei primi stipulanti. A farne le spese saranno tutti i soggetti non coinvolti, siano essi associazioni dei lavoratori o delle imprese, seppure quest'ultime non siano soggette a misurazione della rappresentanza reale. Ma questa tendenza all'autoconservazione alla fine danneggerà tutti. Essa rischia infatti di portare il sindacato, compreso quello rappresentato dalla Cgil, Cisl e Uil, verso un inesorabile isolamento.

Quanto alla posizione di Confindustria, bisogna premettere che viviamo una stagione diversa da quella che poi ha portato alla legge 300/70, comunemente nota come Statuto dei lavoratori. Allora c'era sviluppo ed economia in crescita, oggi c'è una crisi continua e persistente che, anche al netto dei labili segni di ripresa prospetta ancora un lungo periodo di difficoltà per il lavoro. Di fronte a questa situazione, però, la risposta di Viale dell'Astronomia, così come di molte altre associazioni datoriali con le quali l'associazione dialoga, sembra limitarsi ad un atteggiamento sempre più prepotente volto a cancellare il contratto nazionale per dare più spazio a quello aziendale. Una soluzione che pur non trovandoci in disaccordo (ci battiamo da anni per riconoscere maggiore dignità alla contrattazione decentrata e di categoria nell'ambito di quella imprescindibile di livello nazionale), non può non sorprendere, considerato che era solo il 2011 quando Confindustria si schierava contro i contratti di prossimità a favore di quelli collettivi di settore.

Non giova sicuramente al dialogo il diverso contesto in cui si muovono gli attori politici. Sicuramente i segretari di partito degli anni '70 non avrebbero mai pensato di prendersi gioco dei capi sindacali, così come avviene oggi ad ogni passaggio legislativo che riguarda la materia del lavoro. Sarebbe irrealista pensare ad un Aldo Moro oppure a giuristi come il professor Gino Giugni impegnati ad accusare il sindacato di essere retrogrado e incapace di comprendere le esigenze del suo tempo. Eppure, questo adesso accade, con la complicità di una stampa che non conoscendo il passato si preoccupa solo di semplificare il presente.

D'altra parte, perché oggi le associazioni datoriali dovrebbero sforzarsi di confrontarsi con i rappresentanti dei lavoratori e di misurarsi in un negoziato nei contratti, quando il governo gli ha offerto su un piatto d'argento una pioggia di incentivi all'assunzione per spingere i nuovi contratti che la legge, contro ogni evidenza e contro ogni riscontro fattuale, impone di chiamare a tempo indeterminato? Misure sbandierate come il motore della ripresa ma che, ad oggi, hanno mosso l'occupazione per meno di un punto percentuale, senza dare una concreta risposta ai giovani in costante attesa.

Ecco perché, come FAST Confsal, riteniamo necessario ripartire da zero. O meglio, dalla nostra storia, che è fatta di battaglie sui problemi reali, senza zavorre ideologiche o preclusioni studiate a tavolino. Occorre riaprire una fase nuova in cui la politica e le parti sociali ritrovino la capacità di rispettarci e ascoltarci. Dove tutto il mondo sindacale, come sta da tempo cercando di fare quello autonomo, accetti di confrontarsi su un nuovo modello di relazioni industriali che sia in grado di trovare il giusto equilibrio fra le materie di regolazione del contratto nazionale e quelle direttamente collegate alla produttività e all'organizzazione del lavoro, che devono trovare spazio nel secondo livello aziendale. Il sindacato non può più limitarsi al negoziato salariale, che coinvolge e giustamente appassiona, ma deve anche essere capace di dare risposte ai nuovi assunti e speranze a chi ancora deve essere assunto. Deve rispondere ai grandi temi per l'ampliamento della richiesta occupazionale favorendo anche manovre sugli orari di lavoro e sul part time. Così come deve dare risposte concrete, senza i soliti propagandistici richiami al modello tedesco, sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione aziendale che, in una fase come quella che stiamo vivendo, dovrebbe forse essere il punto di partenza per restituire dignità e responsabilità a tutti gli attori dello sviluppo del Paese.

SOMMARIO

N° 3

2015



EDITORIALE

**Ora vogliono farci credere che abbiamo torto
Ma il Sindacato è un'altra cosa**

pag. 3

IL PUNTO

L'illusione dell'autoriforma affosserà il sindacato

pag. 5

PRIMO PIANO

**Ripartiamo dalle nuove Rsu
per cambiare il modello sindacale**
di Vincenzo Multari

pag. 6

FUORI BINARIO

La rete decapitata, ma più autonoma

pag. 7

PRIMO PIANO

**Per la fretta di fare cassa il governo entra
a gamba tesa sulle Ferrovie**
di Vincenzo Multari

pag. 9

SCAMBIO ROVESCIO

**Renzi rioccupa le Ferrovie per nascondere
le colpe del governo**

pag. 11

**Per la privatizzazione dell'Enav
bisogna andare oltre l'azionariato diffuso**
di Stefano Francucci

pag. 12

**Partecipazione, categorie e territori
Le nuove sfide della rappresentanza**
n.s.

pag. 14

ATTUALITÀ SINDACALE

**L'irrefrenabile viaggio di Italo
tra vessazioni e disincentivi**

pag. 16

Il Treno dei desideri all'incontrario va
di Vincenzo Notarnicola

**Riposi qualitativi del personale mobile
della Divisione passeggeri di Trenitalia**

Il problema può diventare un'opportunità
di Vincenzo Multari

pag. 19

**Nuovo corso, vecchi problemi
L'Anas ha bisogno di voltare pagina**
di Nicola Apostolico

pag. 22

INSERTO

**Viaggio nella previdenza reale
Senza trucchi e senza inganni**

pag. 25

La pensione degli ecclesiastici

pag. 26

La pensione dell'autoferrotranviere

pag. 31

ATTUALITÀ SINDACALE

**Prosegue l'azione legale contro
i trucchi di Renzi sulle pensioni**
di Agostino Apadula

pag. 33

**Riparte il Fondo bilaterale per gestire
le crisi aziendali delle Ferrovie dello Stato**
di Agostino Apadula

pag. 35

**Fondo Nazionale 2015
Anche al Tpl serve un po'
di competizione**
di Alba Pietrazzi

pag. 36

**In Abruzzo si viaggia
solo con lo "zainetto"**
di Michele Giuliani

pag. 38

**Fast Autotrasporti
ad Expo e TruckEmotion**
di Vincenzo Iuzzolino

pag. 40

Il Genio ferroviario riparte da Preganziol
di Mariano Pirani

pag. 41

**Tutti li celebrano, nessuno li conosce
Ecco le insidie dei costi standard**
di Massimo Cacciotti

pag. 42

**Insieme all'Ale per ridisegnare
il futuro delle ferrovie europee**
di Vincenzo Multari

pag. 45

COMMENTI

**Tutti invocano la concorrenza
Ma per il sindacato sognano il monopolio**
di Mario Pino

pag. 48

**Con la scusa del sindacato "cattivo"
vogliono azzerare il diritto di sciopero**
Audizione al Senato

pag. 50

CONTROMANO

**Il modello Volkswagen
e le miopi restrizioni
sullo sciopero nei servizi pubblici**

pag. 52

GIALLOFISSO

Le regole di chi?
di Antonio Scalise

pag. 54

MALAGESTIO

**Alle Ferrovie Sud Est va tutto bene
Finché confermano i permessi**
di Giuseppe Calò

pag. 55

LA VOCE DIRITTI & TRASPORTI

Mensile di approfondimento politico/sindacale e tecnico

Anno III - N° 3 2015

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

Direttore Responsabile: **Pietro Serbassi**

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

Direttore: **Elisa Zanoni**

Redazione: **Vincenzo Multari, Aniello Carpenito, Giusto Cavinato,**

Antonio Scalise, Claudio Monetti, Vincenzo Notarnicola

Progetto Grafico: **Luca Vitali**

Hanno collaborato a questo numero: **Agostino Apadula, Filippo Lombardi,**

Gianluca Fortunati, Gianluca Labigi, Giuseppe Calò, Mariano Pirani,

Mario Pino, Massimo Cacciotti, Michele Giuliani, Nicola Apostolico,

Stefano Francucci, Vincenzo Iuzzolino.

Archivio fotografico SindacatoFast curato da:

Attilio Di Iorio, Mauro Beltramello, Carmine Pellegrino, Claudio Monetti

Copia € 2.00, abbonamento € 18.00, abbonamento sostenitore € 450.00

I versamenti devono essere effettuati a FAST CONFESAL

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 5 Dicembre 2015, tiratura: 10000 copie

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

Primo Piano

Estremi rimedi

Malgrado i ritardi della politica, le resistenze del gruppo e gli sgambetti di qualche sigla, puntando sulla condivisione dei progetti, sulla partecipazione dei lavoratori e su un impegno unitario è possibile ripensare un sistema delle relazioni industriali che non è più in grado di confrontarsi con le trasformazioni in atto nelle Ferrovie e nel Paese.

di Vincenzo Multari

Ripartiamo dalle nuove Rsu per cambiare il modello sindacale



Ogni giorno portiamo avanti una strenua battaglia per legittimare il nostro ruolo all'interno di un sistema di relazioni industriali complesse e asfissiate da vecchie logiche.

Così il tema della partecipazione diventa cruciale per difendere il lavoro e i lavoratori, grazie a un coordinamento dell'azione sindacale che dia vita a un nuovo modello sindacale non verticistico ma sinergico, per la crescita economica e per lo sviluppo del Paese.

Non è un caso che la necessità di cambiamento del modello sindacale sia sentita innanzitutto dai sindacati di categoria, che vogliono riportare i grandi temi al centro del dibattito politico-sindacale al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori, rovesciando un modello verticistico che mette in evidenza tutte le sue criticità e dai più ritenuto superato.

Il futuro è già tra noi ma sembra che non sia ancora chiaro a tutti. L'innovazione ormai radicale che ha investito tutti i settori ha coinvolto pienamente il sistema delle relazioni sindacali. I cambiamenti avvengono con una tale velocità che non si fa in tempo a comprenderne i contorni che già bisogna prepararsi a una nuova accelerazione, potenzialmente ancora più dirompente.

Nonostante siano ormai evidenti i nuovi e complessi scenari che si aprono sul futuro del Gruppo FSI, non possiamo sottacere l'atteggiamento che va per la maggiore, nel mondo sindacale, di affrontare i cambiamenti cercando di conservare consolidati "vantaggi di posizione" che lasciano non pochi interrogativi sul domani.

Vogliamo sottolineare la continua lotta della FAST-Confsal per affermare la propria legittima attività sindacale e poter giocare un ruolo da protagonista nel futuro, puntando sulla radicale trasformazione del modello precedente a favore delle categorie e dei territori.

Dopo diversi tentativi risalenti agli anni precedenti e dopo un confronto, tra ombre e poca luce, andato avanti per diversi mesi, il 31 luglio scorso è stato sottoscritto l'accordo con il Gruppo FSI per il Rinnovo e il funzionamento delle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) ed RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) nelle Società del gruppo stesso.

Le elezioni si sono svolte dal 24 al 27 novembre 2015, a distanza di undici anni dalle precedenti. In questi anni abbiamo visto notevoli e numerosi mutamenti societari e grandi modifiche nell'organizzazione del lavoro, cambiamenti che non hanno potuto registrare una coerente trasformazione del sistema di relazioni sindacali delle RSU/RLS.

Dal canto nostro, come sindacato abbiamo sempre ritenuto indispensabile, anche se complesso, accettare le sfide che di volta in volta ci sono state lanciate, anche quando restare al tavolo negoziale ci dava l'impressione

Fuori Binario

Cambia il quadro regolatorio

La rete decapitata, ma più autonoma

La bufera che ha travolto il Gruppo, con la sostituzione dei vertici da parte del governo, si è aggiunta al trauma subito solo poche settimane fa dalla rete ferroviaria italiana con la presunta tangente da 58.650 euro che Dario Lo Bosco, presidente di Rfi nonché di Ast (l'azienda siciliana dei trasporti), avrebbe incassato da un imprenditore agrigentino.

Circostanza su cui gli inquirenti stanno ancora cercando di fare piena luce, ma che ha già portato all'arresto del manager per induzione alla concussione. Pur nella certezza che "la magistratura potrà, nei tempi più brevi possibili, ristabilire la verità dei fatti" riconoscendo la sua "piena estraneità agli addebiti" Lo Bosco alla fine di ottobre si è dimesso da tutti gli incarichi, lasciando dunque vuota la poltrona della presidenza di Rfi. La nomina rientrerà ora nel grande valzer avviato dal governo per tentare di portare a casa il progetto della privatizzazione delle Fs. Un progetto che, stando al Dpcm varata a fine novembre, dovrebbe prevedere il mantenimento della natura pubblica dell'infrastruttura.

A sostegno di questa ipotesi è arrivata di recente la decisione dell'Autorità dei trasporti sui pedaggi. Al di là della sostanza (rimodulazione dei vari segmenti senza aumenti fino al 2021 e riduzione dei costi operativi nell'ordine del 2% annuo) la delibera sembra fatta apposta per consentire a Rfi di slegare il suo destino da quello del gruppo. Introdurre regole certe e uguali per ogni operatore e rafforzare la separazione contabile della divisione permetterà, infatti, di ragionare con più facilità su un eventuale scorporo della rete e di favorire l'ingresso di investitori privati nel gruppo. Al punto da far venire il sospetto che dietro la mossa del presidente dell'authority Andrea Camanzi ci sia lo zampino di qualche sostenitore dello spezzatino.

di essere più sul "menù" che fra i commensali. Abbiamo sempre considerato un valore la partecipazione ai processi decisionali, perché ci dà la possibilità di tentare di limitare gli effetti negativi che possono cadere sul mondo del lavoro, consci che la ricerca di condivisione di un accordo sia meglio di qualsiasi mancato accordo. Riteniamo necessario cogliere le opportunità al fine di mitigare e non rendere vani i sacrifici che in una stagione come quella che stiamo attraversando ci vengono imposti, talvolta anche sotto forme discutibili di democrazia.

Queste elezioni delle RSU/RLS rischiano però di essere nate sotto una cattiva stella sia per la forma di apparente democrazia, sia per le grandi nuove riorganizzazioni che si pro-

spettano nel Gruppo FSI a seguito dei processi di privatizzazione che dovrebbero avvenire già nel 2016. Inoltre, nasce addirittura il sospetto che, nonostante siano state concepite sulla scorta del testo unico sulla rappresentanza e non ancora di una legge, subiscano l'influenza delle necessità che si presentano, azienda per azienda, alle organizzazioni che ne vantano la primogenitura e che si pongono come legislatore, esecutivo e garante di norme che esse stesse devono rispettare. Probabilmente qualche incongruenza che lascia spazio a qualche "viziato", c'è.

Come FAST Confisal, da anni chiediamo al Legislatore una legge sulla rappresentanza che tuteli costituzionalmente i lavoratori, le loro rappresentanze e la libera associazione al sindacato. Riteniamo necessaria una riforma e una riorganizzazione del Sindacato e dei Sindacati fatta democraticamente e non solo a parole, con enunciati di principio che si sono ad oggi dimostrati fini a se stessi.

Purtroppo la legge non c'è, probabilmente per un atteggiamento fino ad oggi "pilatesco" del legislatore che non ha voluto scegliere fra scontentare le sigle confederali o dare coerenza alla carta costituzionale.

Nonostante le premesse, stiamo affrontando questa fase delicata e importante con il massimo della serietà e lealtà competitiva e non ci accontentiamo di obiettivi minimi; nonostante gli sgambetti subiti, andiamo avanti a testa alta e siamo certi che le nuove RSU/RLS daranno il loro contributo determinante in termini di impegno, competenza e professionalità nel rappresentare le diverse problematiche aperte nella contrattazione con le società del Gruppo FSI.

A tal proposito auspichiamo un impegno unitario e una collaborazione scevra da strumentalizzazioni in un contesto irto di difficoltà, nel quale risulterà fondamentale fare fronte comune su diverse e pesanti tematiche che vanno dalla privatizzazione, all'unicità del Gruppo FSI, alle gare per i rinnovi dei contratti di servizio regionali, al futuro della

Divisione Cargo di Trenitalia.

A costo di rischiare di diventare antipatico, voglio manifestare il cruccio che mi insegue in questa tornata elettorale delle RSU/RLS.

A fronte di grandi enunciati di democrazia fra i lavoratori, visto il livore che alcune sigle hanno messo in campo, che spesso va oltre il sano agonismo che in questi casi può nascere, viste le decisioni delle commissioni di garanzia che non sono sempre state coerenti nella ricerca di inclusione alla competizione di tutte le OS queste elezioni si sono dimostrate più una conta per la rappresentatività dei sindacati che la garanzia di una rappresentanza ai lavoratori. Questa rischia di essere solo una malignità che ritengo giusto denunciare, sperando di poter dire, fra tre anni: mi sono sbagliato!

Comunque andrà a finire, possiamo dire di aver sottoscritto l'accordo possibile, tra le opportunità colte e possiamo evidenziare che rispetto alla proposta complessiva presentata dal Gruppo FSI, il confronto ha prodotto un sensibile aumento del numero dei collegi (1295 RSU e 473 RSL) rispetto alla proposta iniziale (il taglio al numero complessivo delle RSU/RLS elette nel 2004 era di circa il 45%, ridotto dall'Accordo del 31 luglio a meno del 30% in proporzione alla riduzione degli organici).

Si è convenuto su un aumento delle ore in disponibilità delle RLS e si è affermato nell'accordo che la partecipazione a riunioni convocate dalle Società sia a carico delle stesse e che le ore non siano defalcate dal monte ore RSU. Le relative modalità di gestione, unitamente a quelle relative alla fruizione dei pasti, saranno oggetto di successiva disposizione aziendale.

Sicuramente le continue riorganizzazioni aziendali, condivise o unilaterali, hanno prodotto negli anni modifiche sostanziali all'organizzazione del lavoro; in qualche ambito ha creato accorpamento delle responsabilità ma diciamo che il conseguente accorpamento di diversi mestieri nei collegi rientra in quelle scelte democraticamente imposte.

Appare troppo evidente, rileggendo queste righe, che ho il dente avvelenato. Di questo chiedo venia ai lettori.

Che c'era aria di "biscottone" si era capito sin dall'inizio. I soliti noti, come usano fare da sempre, hanno fatto "sistema".

Probabilmente chi è uso dare le carte pensa che sia meglio vincere, con qualsiasi mezzo, anche perché dopo un po' di tempo nessuno si ricorderà dei veleni.

Una ricetta indigesta. Anche di fronte a regole scritte abbiamo visto fioccare delibere non coerenti con i dettami del regolamento sulle elezioni delle RSU/RLS, che hanno leso il diritto della nostra O.S.

A fronte delle nostre rimostranze siamo stati sollecitati a produrre un parere "pro veritate" da parte di un esperto in diritto sindacale e relazioni industriali, ma ciò non è poi stato preso in considerazione dall'organismo di garanzia.

Sicuramente qualcuno si dovrà far carico di un Paese da rilanciare, un'economia da far crescere. Noi riteniamo di dover lavorare per le tutele del mondo del lavoro quindi, qualunque sia il risultato elettorale, siamo certi che con i candidati e (speriamo) i tanti eletti FAST FerroVie sapremo dare continuità all'azione del nostro Sindacato Autonomo.

Ognuno è libero di darsi delle priorità e scegliere da che parte stare. Noi la nostra scelta l'abbiamo fatta in maniera chiara e netta.

Società	Consistenza	Rsu	RLs
RFI	25.541	503	189
TRENITALIA Dplh	8.587	236	79
TRENITALIA Dpr	14.963	269	95
TRENITALIA Cargo	4.012	118	38
TRENITALIA DT	2.957	50	29
TRENITALIA Corporate	1.069	19	7
ITALFERR	1.072	37	13
FERSERVIZI	1.459	51	18
FS SPA	385	6	3
FS SISTEMI URBANI	28	3	1
ITALCERTIFER	443	3	1
TOTALE	60.116	1.295	473

Per la fretta di fare cassa il governo entra a gamba tesa sulle Ferrovie



Mandato a casa in pochi giorni il cda, l'esecutivo ancora non ha chiarito quale strada intenda seguire per aprire il gruppo al capitale dei privati. Gli advisor del Tesoro sono al lavoro da un anno senza venirne a capo e l'idea di Delrio sembra non tenere conto del valore della rete per l'equilibrio di Fsi. Ma è proprio necessario distruggere tutto per rispettare gli impegni europei?

di Vincenzo Multari

Il presidente Matteo Renzi e il Ministro dei Trasporti Graziano Delrio, secondo voci più o meno attendibili, sembrerebbero essere ai ferri corti. Potremmo dire che siamo ai soliti discorsi vuoti cui da anni ci ha abituato una politica sempre più scadente. Sinceramente, se siano vere o solo oziose chiacchiere a noi interessa poco. Invece, ci interessa moltissimo che il vertice del Gruppo FSI sia stato convocato a sorpresa dal presidente del Consiglio e che pochi giorni dopo tutti i componenti del cda si siano dimessi, lasciando di fatto uno dei gruppi industriali più grandi e strategici d'Italia senza vertici, dopo l'arresto e le conseguenti dimissioni del presidente di RFI e del presidente di Centostazioni, a cui, come se non bastasse, si sono aggiunte le dimissioni anche del presidente di Trenitalia per motivi personali.

Una laconica nota del Ministero delle Finanze, più di forma che di sostanza, ha liquidato l'operato di un manager che per diversi lustri ha ricoperto ruoli importanti e determinanti per i risultati che oggi il Gruppo FSI

può vantare. Quei ringraziamenti formali, a nostro avviso, nascondono la rabbia di chi deve ammettere che ha sbagliato nel cercare di imbrigliare un manager di lungo corso in vincoli di opportunità politica e quel «a tutti gli amministratori, e in particolare a Marcello Messori e a Michele Elia nei rispettivi ruoli di presidente e amministratore delegato la gratitudine del Governo per il lavoro svolto», sa molto dell'amaro sapore della sconfitta.

Altrettanto rapida è stata la nomina del nuovo consiglio di amministrazione, dove non possiamo fare a meno di notare che le esigenze della politica continuano a tenere banco più di quelle industriali. Da sempre, infatti, il consiglio di amministrazione del Gruppo FSI è stato composto da 5 componenti, mentre la prima nomina in capo al Governo Renzi, nonostante gli enunciati di grandi tagli, ha visto un cda allargato a 9 componenti. L'attuale è invece stato ridotto a 7 componenti. Probabilmente ciò significa altro che è venuta meno la sensibilità di qualche parte interessata.

La nomina del nuovo amministratore delegato, Ing. Renato Mazzoncini, che certamente ha un curriculum di tutto rispetto nel mondo dei trasporti e che era già nell'aria nella primavera del 2014, quando invece fu preferito l'Ing. Michele Mario Elia, certamente non può che essere vista positivamente anche alla luce del rapporto che necessariamente deve consolidarsi fra il Gruppo FSI e il mondo del Trasporto Pubblico Locale, dove il nuovo a.d. ha maturato una solida esperienza.

D'altro canto ci piacerebbe comprendere perché sia stato dato il ben-servito all'Ing. Elia che si stava muovendo nella stessa direzione del predecessore, Ing. Mauro Moretti. I risultati dimostrano la sana gestione del Gruppo FSI, ma questo sembra non sia bastato a garantirgli la fiducia dopo i noti scontri con il governo sulla diversa opinione di come procedere nella privatizzazione. La versione ufficiale dell'avvicendamento rimanda infatti ai presunti ritardi sul percorso che dovrebbe portare alla quotazione del gruppo. Una motivazione traballante, considerate le pole-

Che dire? Mauro potrei descriverlo come l'Amico di tante avventure e tante battaglie vinte!

Una lunga strada percorsa insieme, stesse esperienze nate nel corpo del Genio Ferroviari e poi macchinisti delle Ferrovie dello Stato. Ci ha unito anche la passione per il sindacato, tanto che per diverso tempo ha collaborato con il nostro giornale.

Sono senza parole, fino all'ultimo nonostante il male imperterrito avanzava dentro



di te, ci hai accolto a casa tua con la solita ospitalità e amicizia. Un ultimo saluto, un ultimo sguardo e quel gesto della tua mano che con grande lucidità ci hai detto che te ne andavi, resteranno sempre nella mia mente. Il tempo per andarsene non è mai quello giusto, ma tu troppo presto hai lasciato questo vuoto incolmabile. Voglio salutarti anche nome di tutti che quelli che nella FAST ti abbiamo voluto bene con una frase famosa di S. Agostino: "Nessuno muore sulla terra finché vive nel cuore di chi resta."

P.S.

definizione "chiara e stabile" del quadro regolatorio. Cosa che si è avuta in parte solo qualche settimana fa con la delibera dell'authority sui pedaggi. Misterioso è infine il ruolo degli advisor del Tesoro Bank of America-Merrill Lynch per la parte finanziaria e Cleary Gottlieb Steen & Hamilton per gli aspetti legali, che da un anno lavorano al fianco dei tecnici del Mef, immaginiamo non gratis, all'operazione.

Detto questo, il problema, a nostro avviso, resta quello del perché si debba privatizzare un'azienda sana solo per fare "cassa", per giunta essendo ormai chiaro (e l'esperienza europea ce lo avrebbe già dovuto insegnare) che l'operazione non si presenta né agevole né priva di insidie. Ma questo, purtroppo, sembra essere solo un problema nostro e di qualche forza politica contraria a tutte le privatizzazioni per principio e non in ragione di questioni

tecniche e industriali che riteniamo invece presenti nel caso in questione. Da parte nostra, considerando i casi specifici, riteniamo che questa privatizzazione, come quella dell'ENAV, siano due grosse corbellerie che faranno solo male all'Italia, ai cittadini e soprattutto ai lavoratori delle Ferrovie e dell'ENAV.

Reste poi da capire, se è vero che lo stallo nel processo di apertura ai capitali privati sia responsabilità dei manager delle FS, cosa abbia fatto finora il governo, che da azionista pubblico di quella apertura doveva essere il naturale regista. Il presiden-

te Messori ha detto chiaramente in una recente intervista al Corriere della Sera che stava aspettando da un anno la proposta del governo che non è mai arrivata.

Il capo della segreteria tecnica del Mef, Fabrizio Pagani, ad agosto spiegava che sul "tema della rete c'è una riflessione del governo". Risale invece allo scorso aprile l'incontro tecnico con l'Autorità dei trasporti al termine del quale il Mef dichiarava che per la quotazione è "indispensabile" una

Tornando al solo tema delle Ferrovie non va tralasciato il fatto, grave, che il ministro Delrio non abbia ritenuto necessario spiegare

Scambio Rovescio

La nuova lottizzazione Renzi rioccupa le Ferrovie per nascondere le colpe del governo

Conoscere a fondo la macchina delle Ferrovie, portare avanti un progetto di privatizzazione sostenuto dal ministro dell'Economia e far salire gli utili del 60%. Sono queste, a conti fatti, le gravi colpe dell'ex ad Michele Mario Elia, che Matteo Renzi a fine novembre ha deciso di mettere alla porta senza troppi complimenti, insieme al presidente Marcello Messori. Ufficialmente, la defenestrazione dei vertici delle Fs è dovuta ai dissensi interni che avrebbero rallentato e ostacolato la quotazione in Borsa programmata dal governo. Che i due fossero in disaccordo non è un mistero.

Solo a pochi mesi dall'insediamento a Messori, sostenitore dello spezzatino, fu addirittura chiesto di rimettere le deleghe per consentire al progetto (nella versione che fu di Moretti e poi di Elia volta a salvaguardare l'unità del gruppo) di andare in porto. Così come è un fatto che la privatizzazione è entrata in fase di stallo.

Ma Renzi, pur di piazzare di nuovo (le nomine sono state fatte nel maggio del 2014 dal suo stesso governo) qualche manager amico e di ottenere un po' di risorse aggiuntive per abbattere il debito, ha finto di non sapere che la spaccatura interna alle Ferrovie trovava una sua esatta replica nei corridoi di Palazzo Chigi, con il ministro dell'Economia, Pier Carlo Padoan, fautore della quotazione in blocco e quello delle Infrastrutture, Graziano Delrio, fissato con lo scorporo della rete. Ancora non si sa chi abbia vinto il duello governativo.

Di sicuro hanno perso le Ferrovie, con il management sbattuto fuori malgrado i buoni risultati e un piano di privatizzazione dai contorni indefiniti che ha perso ormai qualsiasi logica industriale a favore dell'unico obiettivo del premier. Che è quello di fare cassa. Presto e ad ogni costo.

nulla al sindacato dei ferrovieri, quindi ai lavoratori.

Per conoscere il destino dell'azienda dobbiamo attenerci ad una conferenza stampa che annuncia un Decreto legge in merito ma che, a fronte di una prima indicazione di percorso, sembra lasciare spazio a diverse e opposte soluzioni. Noi, maliziosamente, potremmo dire che la sensazione è che l'unico problema del governo sia quello di recuperare prima possibile i famosi 4 miliardi di euro per poter soddisfare le richieste della commissione UE sull'abbattimento del debito.

Certamente il ministro Delrio sa che oltre all'Alta Velocità il resto è praticamente in perdita, quindi scorporare l'infrastruttura ferroviaria significa ricercare sacche di guadagni nelle varie filiere e lasciare che lo Stato attraverso le tasse continui a finanziare tutte le attività che giocoforza non riescono a produrre guadagni.

Molto schematicamente, possiamo dire che la gestione dell'infrastruttura si autofinanzia, mentre servono investimenti dello Stato per le opere di costruzione.

Riguardo al trasporto, come diceva-

mo l'alta velocità fa reddito e oggi, nonostante le polemiche di chi chiede più trasporto locale, spesso probabilmente è servita a far fronte ai mancati pagamenti dei contratti di servizio regionale e garantire la continuità di quel vettore. Il trasporto viaggiatori lunga percorrenza (Intercity) dove esiste un contratto di servizio con il ministero dei Trasporti per il quale il ministro Delrio dichiara di voler fare una riorganizzazione, sembrerebbe che sia in arretrato con i pagamenti. Quindi la prima riorganizzazione da fare in questi casi è proprio quella che il Ministero e gli enti locali rispettino le scadenze dei pagamenti dei contratti di servizio.

Riguardo al trasporto merci riteniamo sia stato lasciato indietro anche dall'Ing. Mauro Moretti, al netto delle riorganizzazioni fatte solo sulle spalle del personale di macchina senza aver avuto mai il coraggio di andare veramente fino in fondo su un concreto riassetto della commerciale e della gestione.

Il dato concreto è che ancora oggi pretendere un trasporto merci vantaggioso per gli operatori ferroviari, senza adeguati supporti legislativi, è probabilmente una chimera.

Detto ciò, riteniamo doveroso un ringraziamento e un saluto all'Ing. Michele Elia e un augurio di buon lavoro all'Ing. Renato Mazzoncini, alla presidente dott.ssa Ghezzi e a tutto il nuovo cda, confermando la nostra disponibilità al confronto di merito sul progetto di privatizzazione presentato ai sindacati dai due predecessori che comunque garantiva un'azienda integrata e capace di affrontare il difficile momento senza necessariamente perseguire quella frammentazione societaria che rischia di far passare alla storia la privatizzazione del Gruppo FSI come una mera operazione finanziaria.

Primo piano

La proposta di Fast

I rischi collegati all'apertura del capitale ai privati potranno essere compensati dalla creazione di un pacchetto consistente di quote condiviso da tutti i dipendenti per consolidare in maniera stabile quel legame con i lavoratori di cui l'azienda ha bisogno per conciliare in maniera efficace le esigenze del mercato con quelle primarie della sicurezza dei cieli.

di Stefano Francucci

La collocazione di parte del pacchetto azionario di Enav presso investitori privati è ormai un processo avviato e pronto per la definizione dei dettagli che, nel giro di pochi mesi, si concluderà, così come per Poste, con la quotazione in Borsa.

Riteniamo, ancor oggi, questa partecipazione di capitale privato una soluzione non allineata con gli scopi primari di una azienda il cui obiettivo principe è quello di garantire la sicurezza del traffico aereo. Abbiamo sostenuto e continuiamo a sostenere che anche con il 51% del pacchetto azionario in mano al Ministero dell'Economia, la spinta degli interessi del capitale privato (in cerca di una naturale remunerazione di quanto investito) possa deviare dagli obiettivi fondamentali e quindi, dall'attuale proposito del "Safety first", muoversi verso un contemperamento di esigenze in cui quella di garantire un ritorno dell'investimento (ROI) ha un peso specifico altrettanto consistente e quindi andare, conseguentemente, a scapito dell'attuale obiettivo primario.

Il dado ci sembra ormai tratto e sperare che si riconsideri il percorso ci appare altamente improbabile, quindi il nostro focus si sposta sulla necessità di non perdere l'ocasio-

Per la privatizzazione dell'Enav bisogna andare oltre l'azionariato diffuso



ne per applicare quanto sancito ai tempi della trasformazione del vecchio Ente pubblico economico in società per azioni: la partecipazione azionaria dei dipendenti che attui quel progetto di democrazia economica che riteniamo possa dare, decisa questa strada, un valore aggiunto all'impresa.

Chiamare i lavoratori a partecipare al capitale significa coinvolgerli, almeno parzialmente, alle sorti dell'azienda e quindi motivarli in un progetto. In un mondo altamente specializzato qual è quello dell'assistenza al volo il legame tra azienda e lavoratori è già naturalmente

strettissimo dato che le eventuali possibilità di reimpiego sarebbero scarse, viste le competenze prettamente specifiche. Inoltre la dinamica sempre più flessibile del mondo del lavoro a valle della contrazione economica registrata negli ultimi anni e le riforme del mercato del lavoro conseguenti, indirizzano sempre più il lavoratore a colmare la distanza tra imprenditoria e forza lavoro.

Per questo non perdere l'occasione di costruire un meccanismo stabile che sedimenti il legame tra i lavoratori di Enav e la Società, diventa un obiettivo includibile.

“ Una semplice assegnazione gratuita di titoli non riuscirà a creare quella congiunzione tra lavoratore e azienda che vada oltre il normale rapporto di lavoro. Occorre fidelizzare il dipendente attraverso la cessione stabile di un pacchetto condiviso di quote ”

Noi come sindacato Fast proponiamo che l'assegnazione ai dipendenti di parte del pacchetto azionario segua regole diverse rispetto ai recenti esempi di collocamento sul mercato; infatti una semplice bonus share (un'assegnazione gratuita di azioni a chi conserva per un periodo di tempo minimo il pacchetto dato in collocamento) non riesce secondo noi a creare quella congiunzione tra lavoratore e azienda che vada oltre al normale rapporto di lavoro in quanto, trascorso il periodo minimo per ottenere il bonus, il dipendente è portato a monetizzare l'investimento rientrando dell'esposizione e quindi estinguere la relazione di lavoratore azionista.

Viceversa fidelizzare ancor di più il dipendente creando un basket di azioni di cui si ha una proprietà condivisa insieme a tutti i lavoratori e la cui finalità è quella di mantenere il presidio a lungo termine di una parte della Società, crea quelle condizioni che accrescono la dedizione dei lavoratori in quanto primi beneficiari dell'incremento di valore prodotto.

Per questo pensiamo ad una associazione dei dipendenti azionisti che gestisca l'ingresso e l'uscita degli stessi in relazione alla nascita o all'estinzione del rapporto di lavoro con la

Società. Al momento del pensionamento il dipendente liquiderà il suo rapporto ricevendo in cambio l'equivalente economico del suo pacchetto e beneficiando quindi dell'accrescimento di valore che la Società ha consolidato nel corso degli anni. Il nuovo dipendente acquisirà il diritto ad essere dipendente azionista al momento della costituzione del rapporto di lavoro e al prezzo quotato il giorno di ingresso, il cui pagamento avverrà in un arco temporale abbastanza lungo tale da poter essere stornato mensilmente dallo stipendio. A sua volta al termine della vita lavorativa raccoglierà i frutti di una crescita di valore riscuotendo l'intero ammontare delle sue quote.

Il tutto deve avere essere gestito appunto da una associazione dei dipendenti azionisti che riscuote e liquida i corrispettivi avendo come garanzia il pacchetto azionario assegnato e funge da camera di compensazione per le

differenze tra entrate e uscite del personale.

Il resto dei dettagli chiaramente appesantirebbe questo articolo che viceversa vuole essere solo una indicazione del percorso che sicuramente sarebbe replicabile in molte Società, non solamente in Enav, ma che in Enav potrebbe avere più facilità di riuscita per un duplice motivo. Il primo è che Enav sarà quotata in borsa e quindi la valorizzazione delle azioni è quotidiana e fatta dal mercato. La seconda è che i dipendenti di Enav, particolarmente quelli operativi e direttamente correlati alla resa del servizio di assistenza al volo hanno una leva motivazionale dagli effetti ampi che, se attivata su tutti i processi disponibili, riesce a fare la differenza tra un'azienda pienamente efficiente e un'azienda che viceversa si limita al "minimo sindacale".

Noi vogliamo lanciare questa ambiziosa sfida. Chi ci crede si faccia avanti.



Partecipazione, categorie e territori Le nuove sfide della rappresentanza



Al convegno promosso dall'associazione Nuove Socialità Fast Confisal ha portato la testimonianza delle continue battaglie per difendere ed affermare la propria legittimità e dei tentativi di superare le vecchie logiche attraverso il coinvolgimento diretto dei lavoratori nelle decisioni strategiche e nella risoluzione delle vertenze.

n.s.

Si è svolta a Roma lo scorso 11 novembre l'iniziativa promossa dall'Associazione Nuove Socialità sul Sindacato 2.0. La contrattazione di secondo livello e il sindacato partecipativo gli argomenti chiave dell'incontro, a cui hanno preso parte il Segretario Generale Fast Confisal Pietro Serbassi, il Segretario Generale Fismic Confisal Roberto Di Maulo, oltre al Segretario Generale di Ugl Comunicazioni, a quello dell'UGL Poste e al Coordinatore del Comparto Sicurezza dell'Ugl, che si sono confrontati con esponenti politici tra cui il senatore Maurizio Gasparri, il senatore Maurizio Sacconi e il deputato Marco Di Lello, oltre al presidente di Nuove Socialità Salvatore Ronghi, che ha fatto il padrone di casa.

Per la FAST Confisal essere chiamati a discutere su un nuovo modello di relazioni sindacali è stata indubbiamente una ghiotta occasione per confrontarci con altri colleghi e soprattutto con esponenti politici di

diversa estrazione, su temi che troppo spesso vengono affrontati in tavoli lontani dai lavoratori escludendo da questo tipo di confronti i rappresentanti delle federazioni, a volte anche di quelle che fanno riferimento al sistema confederale tradizionale.

Per delineare idee e proposte per il sindacato del futuro è nostro obiettivo sottolineare la continua lotta che la Fast affronta per affermare la propria legittima attività sindacale e saper essere protagonista, puntando sulla radicale trasformazione del modello precedente, a favore delle categorie e dei territori.

Siamo stati chiari da subito nello spiegare che, nonostante si parli di un coordinamento dell'azione sindacale, come FAST Confisal e anche la FISMIC Confisal, non deve intendersi la messa in discussione dell'attuale adesione delle due federazioni alla Confisal stessa, anzi i convegni e i momenti di dibattito possono solo rafforzare la posizione della confederazione che già per natura rispetto

alle altre lascia margine di operatività e di autonomia alle federazioni aderenti, limitando la propria azione al coordinamento delle linee politiche e della gestione dei servizi di vario genere. Lasciando quindi alle strutture di poter gestire le vertenze contrattuali nei modi che più ritengono consoni in accordo con le linee di politica sindacale condivise dalla confederazione.

Così il tema della partecipazione che diventa cruciale per difendere il lavoro e i lavoratori, grazie a un coordinamento dell'azione per dare vita a un nuovo modello sindacale che nelle migliori tradizioni del sindacalismo autonomo deve far maturare sinergie, per la crescita economica e per lo sviluppo del Paese. Non è un caso che sindacati di categoria discutono come riportare i grandi temi al centro del dibattito politico-sindacale, per favorire la partecipazione dei lavoratori e dei cittadini rovesciando un modello verticistico ormai superato. A tal proposito la contrattazione di secondo

livello si rivela sempre più centrale e sempre più incentrata sulla qualità della proposta e sulla maggiore aderenza alle specifiche esigenze di ciascuna categoria e di ciascuna realtà, con i diritti fondamentali demandati alla contrattazione nazionale e la definizione puntuale del rapporto di lavoro affidata interamente alla contrattazione decentrata ed aziendale.

La legge sulla rappresentatività è finalizzata a ridurre il numero dei sindacati e a limitare la loro sfera di azione solo ai casi di effettiva rappresentanza dei lavoratori, per cui ora bisogna dimostrare di saper tenere il passo. In genere, reagiamo ai cambiamenti con grande diffidenza e difficoltà di adattamento tanto che finiamo per spendere un mare di energie per tentare di stroncare sul nascere ogni possibilità di cambiamento senza neanche preoccuparci di verificare se esso porterà benefici.

Questo è, probabilmente, nella natura umana ma anche nel persistere di un modo di pensare assuefatto.

Questo non significa che il futuro debba essere guardato con facile ottimismo e senza impegnarsi in prima persona per migliorare le prospettive,

anzichè attendere passivamente gli eventi. Il cambiamento dovrebbe essere interpretato non come una minaccia ma come una sfida per avere prospettive di crescita ed un futuro migliore che possa alimentare finalmente la “speranza” di un mondo del lavoro meno precario per i lavoratori e per le imprese, che offra maggiori opportunità ai giovani, di una maggiore stabilità economica e di un sindacato che faccia il Sindacato. Ovvero che non si ripieghi su se stesso, magari nella ostinata difesa di rendite di posizione, ma che agisca “all’attacco”, da dinamico protagonista del mondo del lavoro e dell’intero Paese.

Guardare il futuro con speranza implica la volontà di raggiungere gli obiettivi anche in situazioni difficili, significa prendere un impegno verso la realistica possibilità di successo dei propri percorsi, significa contare sulle proprie forze e sulle forze altrui per fare “sistema”, significa avere il “coraggio della responsabilità”; questa speranza deve viaggiare sotto braccio alla paura quando parliamo o immaginiamo il futuro perché la paura è elemento utile per reagire alle negatività e per agire verso il

cambiamento.

Perciò riteniamo necessaria una radicale trasformazione del modello sindacale ed una nuova strategia improntata alla qualità dell’azione sindacale e alla capacità di tornare in piazza per ribellarsi allo schiacciamento dei diritti dei lavoratori e per sostenerne i diritti. Non più manifestazioni “politiche” utili solo a chi le promuove, ma manifestazioni di volontà tese a riportare al centro dell’attenzione della politica i lavoratori e il mondo del lavoro.

Nel corso del dibattito è stato evidente che si impone una nuova visione del rapporto tra lavoratore e sindacato e tra vertici sindacali, categorie e territori, un nuovo rapporto basato sulla centralità del lavoratore e sul capovolgimento della piramide con il ridimensionamento delle strutture confederali, anche in termini di risorse, a favore delle categorie e dei territori.

È, infatti, nelle fabbriche, nelle aziende, nelle pubbliche amministrazioni, che il sindacato può recuperare un ruolo credibile ed è tra le categorie che esso può riconquistare la fiducia dei lavoratori.

Suggerzioni queste che non potevano passare inosservate in una federazione come la nostra che nasce da quei sindacati che negli anni ’60 e ’70 venivano etichettati negativamente come “sindacati di Mestiere”. A noi che solo a seguito delle riorganizzazioni delle relazioni industriali soprattutto dopo il 1993 siamo un’aggregazione di diversi sindacati di mestiere, questa rinnovata tendenza verso una maggiore attenzione alle categorie non può che fare piacere e orgogliosamente pensare che la nostra idea di sindacato non era e non è poi così sbagliata.

La legge sulla rappresentatività non impone soltanto una capacità rappresentativa numerica, ma anche una capacità rappresentativa degli scenari economici e sostanziale, ovvero una visione strategica complessiva dei grandi temi dell’economia e del lavoro ed un coordinamento delle azioni di politica sindacale e di proposta tesa alle politiche attive del lavoro.



L'irrefrenabile viaggio di Italo tra vessazioni e disincentivi

Il Treno dei desideri all'incontrario va

Superando ogni limite della ragionevolezza e del buon senso il nuovo management del gruppo si ostina a respingere qualsiasi proposta di dialogo da parte dei lavoratori spingendo chi può a cambiare operatore e chi non può a stringere i denti aspettando l'occasione giusta. A nulla è servito il dissenso manifestato dal 90% dei dipendenti sul nuovo accordo e le nuove norme della Legge di Stabilità, che dimostrano la coerenza e la serietà delle proposte, finora inascoltate, avanzate da Fast Confsal.

di Vincenzo Notarnicola

In NTV l'unica cosa che cambia, oltre ai dirigenti in continuo turnover, è la pubblicità in televisione, e neanche è detto che sia in meglio (visto la canzoncina scelta e il seguito del testo non detto ma da tutti risaputo). Poi c'è solo fuga, rabbia e disaffezione.

Vertici aziendali sempre più presuntuosi e arroganti, annaspiano in contraddittorie politiche di risanamento, disperdendo la professionalità e proattività dei dipendenti in continui disincentivi che li spinge a una sempre maggiore disaffezione al lavoro e all'impresa.

Qualunque forma di dialogo o semplice attenzione alle ragioni dei lavoratori è negata, NTV conosce solo

l'imposizione e la repressione, al massimo l'illustrazione di programmi o innovazioni, anche illegittime come il demansionamento, sulle quali non esiste confronto ma solo scontro.

Ecco che chiunque può scappa, fugge via cambiando azienda o addirittura lavoro. Dai dirigenti più alti alle qualifiche più basse è uno stillicidio continuo che non esclude nessuno.

Addirittura si è arrivati all'assurdo che il personale tecnico di più alta specializzazione, com'è il macchinista AV, con tutti i suoi altissimi costi di formazione, fugge per ritagliarsi un impiego in aziende di trasporto merci caratterizzate da un traballante presente e un sempre incerto futuro.

Ma tutto ciò, che allerterebbe qualsiasi imprenditore dotato di un minimo di competenza, non tange la dirigenza di NTV che, forte delle complicità più disparate e potenti, prosegue il suo cieco cammino, vessando e sottopagando i propri dipendenti.

Lavoratori a cui nega finanche la possibilità di esprimere qualsiasi dissenso, ignorandoli spocchiosamente nelle rare volte che, malgrado tutto, ci riescono. L'unica eccezione è costituita dal personale in quiescenza di altre imprese ferroviarie, sempre più spina dorsale della produzione.

Intanto si cerca di risanare i conti con il ricorso a una solidarietà applicata in maniera veramente eterogenea, sicuramente contraddittoria e assolutamente recondita. Ciò che era iniziato con un accordo travagliato ma articolato in vari passaggi di verifica e aggiornamento, è divenuto un lasciapassare per il finanziamento pubblico del disavanzo negativo di gestione privo di qualsiasi accertamento da parte sindacale. Eppure il

personale continua a ridursi, la produzione si appresta a salire e, sempre più incomprensibilmente, l'INPS a pagare.

Dopo un accordo siglato solo con alcune sigle sindacali e rigettato da quasi il 90% dei lavoratori prima ancora dell'estate, nulla è stato portato avanti in alternativa, tranne che dal FAST FerroVie-Confsal.

Tanto per ricordare i principali temi di sofferenza per i lavoratori, i TS sono costretti a lottare quotidianamente per non diventare il primo profilo polifunzionale di NTV che spazia su tre livelli retributivi e d'inquadramento, mentre il personale di stazione combatte in una ristrutturazione del settore impostagli dall'alto, ricca delle solite contraddizioni e degli inevitabili chiaroscuri ma che, per alcuni di loro, significa, purtroppo, anche il trasferimento coatto a centinaia di chilometri di distanza.

Siccome, però, neanche in questo caso NTV si vuole smentire, tutta l'operazione sta avvenendo contraddistinta da una serie di eccezioni *ad personam*, buttate lì alla rinfusa con la solita poca trasparenza, tanto per esacerbare sempre di più gli animi.

Oltre a ciò NTV, invece di cambiare sul serio il carrellino portavivande, continua ad annunciarne l'arrivo ma, per intanto, cerca sotterfugi e strategie vari pur di tenere fuori produzione personale dichiarato in esubero, e quindi in solidarietà, ma che, senza i nuovi carrelli in esubero non è.

Permane l'assoluta ambiguità sulla corretta allocazione delle pause nello sviluppo dei turni di lavoro del PdM e del PdB e sulla garanzia del loro giusto impiego, nonché sull'individuazione dei tempi e dei modi atti a garantire la fruizione della refezione

“ Il contratto di solidarietà, applicato in maniera eterogenea e contraddittoria, si è trasformato in un semplice lasciapassare per il finanziamento pubblico del disavanzo negativo di gestione privo di qualsiasi verifica e controllo da parte del sindacato ”

al PdM e al PdB in turnazioni che possono giungere, in caso di ritardo treno, fino a 12 ore; un bisogno primario per chiunque tranne che per i lavoratori di NTV, per i quali, secondo la società, nutrirsi è una possibilità da cogliere quando capita, o meglio, quando non si lavora.

Continua a far difetto il giusto computo, per il PdM e il PdB, delle giornate di ferie fruita e della consistenza oraria dei riposi settimanali ad esse contigui o in esse compresi, in particolare nel caso di assenze di media e

lunga durata, così come manca la definizione dei tempi e modi di regolarizzazione di quelle festività lavorate e/o ricadute in giornate di riposo settimanale del PdM e del PdB, ancora inevase malgrado i tempi contrattualmente previsti siano abbondantemente superati.

E mentre i tempi accessori presenti nei turni non riescono a trovare coerenza e spesso senso, manca ancora una congrua e funzionale visibilità di tutti i turni del PdM e PdB accompagnate dalla riattivazione/istituzione della disponibilità in turno (per PdM, TM e TS), la previsione d'indennità adeguate e di perimetri normativi congrui alla vita sociale di detto personale, iniziando, magari, dalla risoluzione delle problematiche connesse all'effettuazione di servizi con RFD in occasione dell'espletamento del servizio di riserva

previsto senza; così come continua a trascurarsi la giusta e improrogabile rimodulazione della retribuzione accessoria del PdM, dei TM e dei TS.

Su quest'ultimi due punti, forti anche del disegno di legge della Legge di Stabilità 2016, in discussione in Parlamento, abbiamo elaborato delle proposte articolate che abbiamo sottoposto al vaglio di tutto il personale e sulle quali auspichiamo un costruttivo confronto con gli altri sindacati e, molto pessimisticamente, con l'azienda.

Un disegno di legge che, tra le tante, ci dà anche l'opportunità di riaprire la diatriba che ha avuto inizio quando "il Messaggero" di Roma ha, dapprima censurato le nostre posizioni critiche nei riguardi della gestione e della retribuzione del personale di NTV, per poi denigrare e biasimare "gratuitamente" il



Attualità Sindacale

nostro sindacato e la nostra federazione. Sarà un caso ma, da quando la gestione dell'impresa è passata nelle mani dell'attuale AD, Flavio Cattaneo, la nota testata romana ha subito messo in evidenza un nuovo

“La stampa ci ha accusato di portare avanti proposte seducenti e strumentali all'unico scopo di aumentare gli iscritti e la visibilità. Ora quelle proposte sono nella Legge di Stabilità come ricette per combattere la disoccupazione”

paglio. Un modo di agire caratterizzato dall'uscita di articoli che hanno una tempistica e contenuti tali, da colpire, decisi e spesso sopra le righe, quelli che da NTV vengono identificati come “avversari” e, nel contempo, esaltare, fino a sfiorare la lusinga, le millantate positività delle scelte intraprese dal management di questa società di trasporto ferroviario.

Lo testimonia, tra l'altro, l'articolo uscito nel momento di scontro più aspro con tutti i sindacati, quando si dovevano prorogare gli ammortizzatori sociali, dove il Messaggero ha asserito che i sindacalisti al tavolo erano tutti dipendenti del Gruppo FSI, facendo intendere l'esistenza di chissà quali oscure trame, dimenticando, ad hoc, che questi erano gli stessi che nel 2012 avevano firmato un contratto aziendale con notevoli vantaggi per NTV rispetto proprio al medesimo vettore di Trenitalia (apprezzando la fase di start-up che la nuova impresa stava affrontando).

Lo ha comprovato bollando la nostra OS come “organizzazione sin-

dacale semiclandestina”, ignorando di proposito più di mezzo secolo di storia sindacale autonoma del Paese e l'appartenenza della FAST a una delle maggiori Confederazioni Italiane.

Lo ha attestato, infine, stigmatizzando la nostra vertenza in NTV come semplice affabulazione di proposte “seducenti”, finalizzata ad attrarre i favori dei lavoratori e accrescere la nostra rappresentatività in azienda, inconsciamente incurante delle difficoltà industriali.

Purtroppo per loro “il tempo è galantuomo” e, qualora la Legge di Stabilità 2016 dovesse, dopo tutti i passaggi parlamentari previsti, perfezionarsi così come proposta dal governo (in analogia con tutte quelle fin qui proposte da questo governo), sarebbe essa stessa l'indubbia certificazione di quanto strumentali e ingenerose siano state tali accuse.

Tornano infatti in auge, le agevolazioni sui premi di produttività erogate dai datori di lavoro ai lavoratori; in altre parole, ritorna la detassazione con regime fiscale agevolato sulle somme corrisposte a titolo di premi di produzione e legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

Ecco quindi che l'articolo firmato

O.D.P. (presumibilmente il vicedirettore Dott. Osvaldo De Paolini) dell'8 agosto 2015 sulla cronaca di Roma del Messaggero, rischia di essere un'ulteriore prova di quanto l'informazione in Italia sia drogata, lasciando adombrare il sospetto di essere addirittura commissionata.

Certamente le cifre in ballo non permettono grandi manovre ma, indubbiamente, è stata allargata la popolazione che può usufruirne, visto che la soglia di reddito sale da 40.000 a 50.000 euro.

Conseguentemente, è stato limato il limite massimo della somma soggetta a imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali in misura del 10 per cento, entro una soglia massima di 2.000 € lordi che, a seguito di accordi con il sindacato possono arrivare a 2.500 €.

Nella nostra proposta di riorganizzazione della retribuzione, dove abbiamo chiesto da sempre l'istituzione del pagamento di attività come condotta, scorta e assistenza, oggi avremmo a disposizione circa 180,00 € lordi mensili, che darebbero costi compatibili all'azienda e ritorni in produttività, redditività, efficienza e a nostro avviso qualità della vita al personale.



Riposi qualitativi del personale mobile della Divisione passeggeri di Trenitalia Il problema può diventare un'opportunità

Da una lettera formale da parte del Direttore della Divisione Passeggeri Regionale di Trenitalia, indirizzata alle O.S. Nazionali, si apprende che la Divisione stessa “sta registrando una forte criticità legata alla regolare effettuazione dei treni previsti in orario durante le giornate di sabato e domenica. La produzione del trasporto regionale si mantiene infatti pressoché costante al sabato mentre fa registrare una flessione intorno al 35% alla domenica. Ciò determina gravi disagi”.

Secondo l'Azienda è necessario apportare delle modifiche strutturali all'orario di lavoro del personale mobile; dopo aver simulato diverse ipotesi, l'unica percorribile e sostenibile, secondo la DPR, risulta essere la modifica del quantitativo dei riposi quali/quantitativi (art. 13.2.7.3 lett. A 1° alinea del Contratto Aziendale di Gruppo FS), riducendo da 14 a 12 i periodi annui, della durata minima di 60 ore consecutive comprendenti le giornate di sabato e domenica.

Tale modifica sarebbe intervenuta in maniera unilaterale sul personale dai turni di ottobre.

Da un lato apprezziamo la trasparenza con cui il direttore ha dichiarato che si sopprimono i treni, dopo anni di denuncia da parte della Fast sulle criticità emerse dai nuovi sistemi informatici per la programmazione dei servizi al personale e la continua soppressione di treni nei fine settimana. D'altro canto non abbiamo apprezzato né il metodo né i criteri con cui la società pensava di far fronte alle criticità espresse, poco consoni a un corretto sistema di relazioni sindacali.

Da subito abbiamo istituito un tavo-

lo di confronto, su nostra formale richiesta, dove abbiamo chiarito che le criticità presentate dall'Azienda non sono legate a una fase attuale di emergenza ma rivestono carattere strutturale e la soluzione non può essere ricercata su ulteriori sforzi da richiedere al personale; i riposi weekend sono uno dei punti qualificanti del contratto aziendale FS, quindi è necessario analizzare soluzioni alternative.

Come già detto in precedenza, come Fast è da tempo che denunciavamo una serie di criticità che investono il lavoro quotidiano del personale mobile e, sempre con lo spirito costruttivo che ci contraddistingue, abbiamo avanzato proposte atte a trovare delle soluzioni, come si può evincere dagli accordi che abbiamo sottoscritto a giugno e luglio dell'anno scorso in termini di umanizzazione sui turni del personale mobile e che abbiamo affrontato ampiamente nei numeri precedenti di questo giornale.

Anche il tema in oggetto è stato

L'azienda, che si è finalmente accorta delle criticità legate ai nuovi sistemi informatici per la programmazione dei servizi, ha deciso di modificare i turni in maniera unilaterale da ottobre, chiedendo ulteriori sacrifici ai lavoratori. Ecco una soluzione alternativa che può risolvere in maniera definitiva i problemi senza penalizzare nessuno.

di Vincenzo Multari

affrontato al nostro interno, con l'apporto di macchinisti e capitreno, nei vari tavoli tecnici che frequentemente organizziamo a Roma in Segreteria Nazionale, per affrontare le problematiche dei mestieri e condividerne i ritorni di esperienza.

La proposta organica e strutturale che abbiamo articolato e cercato di



“ Il progetto può coniugare le esigenze della produzione con quelle dei lavoratori, con l’obiettivo di creare un migliore clima lavorativo e di azzerare le cancellazioni di treni nei week end. Migliorando quindi la soddisfazione dei clienti ”

trasmettere all’azienda, secondo noi, potrebbe fare fronte alle ormai ataviche criticità esposte.

Il progetto può coniugare le esigenze della produzione della Divisione Trasporto Regionale con quelle dei lavoratori con l’obiettivo di creare un migliore clima lavorativo e di azzerare le cancellazioni di treni nei week-end, ovvero di migliorare la people satisfaction di committenti, utenti e lavoratori. Non abbiamo la presunzione di pensare che sia perfetto e se ci sono proposte migliori o ulteriori suggerimenti, ben vengano.

La proposta interessa evidenti modifiche, che tuttavia comporterebbero vantaggi (win-win) per entrambe le parti sottoscrittici.

Per la parte datoriale si ridurrebbero praticamente a zero le criticità nei week end, che non è assolutamente poco; a tre anni dall’unilaterale abolizione dei regolamenti ferie concordati con le RSU, si regolerebbe la gestione delle ferie giornaliere con una programmazione prevalentemente da 60 a 150 giorni o oltre, con la garanzia di poter fare programmazione turni in gestione a 72 ore anziché a 48.

Per i lavoratori, a fronte della perdita di 12 riposi tra sabati e domeniche si ripristina il riposo di cadenza al 6 giorno e si avrebbe cadenza per tutto l’anno e per gli anni a venire, inoltre si garantiscono 31 riposi-intervalli da 60 ore e dopo tre anni, finalmente, il personale mobile potrebbe prenotare ferie consciamente e con modalità consone alla particolarità

del proprio lavoro. Infine, riformulando i gruppi del personale tramite cui fruiscono delle ferie estive in funzione della cadenza dei riposi nei week end estivi nonostante ferie a 5 gruppi (anziché 6) da 18 giorni (anziché 15) le assenze per riposo non dovrebbero superare le medesime percentuali dell’estate 2014, ovvero il 35-36% nelle Regioni critiche.

Proposta Rivisitazione Riposi Quanti Qualitativi:

-Vengono meno gli attuali RQQ (S o D da 48H);

-Il nuovo RQQ diviene riposo di due giornate solari da almeno 60 ore (da lunedì a domenica);

-Ritorna il riposo al sesto giorno ;

-I riposi RW da 60H avvengono in autoprogrammazione di cadenza ovvero, cadendo R domenica, in automatico sabato sarebbe intervallo e altresì ricadendo sabato riposo domenica sarebbe intervallo;

-Si consolida una quantità (da 16 a 18) di RW in autoprogrammazione (da almeno 60 ore) ;

-Vengono introdotti un minimo (da 13 a 15) di RQQ infrasettimanali di due giornate solari da 60 ore;

-Vengono garantiti almeno 31 riposi-intervalli ad agente (ovvero il 50% dei riposi annui);

-I RW ricadenti in ferie estive rientrano nel computo;

-I residui Riposi (30) avranno durata minima di 48 ore;

-Il monte riposo annuo rimane quello del CCNL FSI 2012.

Nei giorni dal lunedì al venerdì i riposi, nei casi estremi, potrebbero raggiungere quote di assenza per riposi-intervalli del 24% mentre sabato e domenica potrebbero raggiungere quote di assenza del 33% che, rispetto ai 39% e 53% odierni, generano una diminuzione del 6% sul sabato e la domenica 20% in meno, con un 33% di assenze che poi in Regioni critiche andrebbero praticamente di domenica ad azzerare le criticità rispetto all’attuale, attestandosi al pari diminuzione di produzione, mentre il sabato si avrebbe un dimezzamento della sofferenza rispetto alla situazione attuale. Se oggi ogni agente fruisce minimo di 45/46 tra sabati e domeniche, con lo sviluppo proposto si scenderebbe a un minimo di 32 e un massimo di 36, con una media inferiore a 35, ovvero mediamente 1/3 (33%) dei sabati e domenica dell’anno contro il sistema attuale che vede, mediamente, ogni agente impegnare il 46% solo con i riposi-intervalli, ovvero un recupero medio del 28% nei week end.

Tenendo inoltre conto che alcuni RW ricadrebbero in ferie estive, i 16/18 RW sarebbero di fatto mediamente gli attuali 14 RW; la perdita consisterebbe nei RQQ (ovvero ci sarebbe un risparmio/perdita aziendale/del lavoratore di 12 tra sabati e domeniche) compensata dalla conoscenza dei riposi week end per sempre, dei riposi di cadenza e di 31 doppi riposi da 60 ore più equamente distribuiti.

Sviluppo riposi al sesto giorno anno 2016 (sei cadenze)

Riposo ricade di domenica, automatico sabato intervallo - Riposo ricade di sabato, automatico domenica intervallo

Riepilogo riposi anno 2016

N° cadenza	N° Riposi	N° RW ≥ 60 ore	N° RQQ infrasett. ≥ 60 ore
1	61	16	15
2	61	17	14
3	61	18	13
4	61	18	13
5	61	17	14
6	61	18	13

Pertanto, venendo meno le sofferenze aziendali sui week end, si avrebbe:

-Le ferie giornaliere fruibili nei week end, anche se di poco, potrebbero aumentare di qualche punto per-

centuale;

-Le ferie estive dovrebbero ritornare ad almeno 15 giorni al netto dei riposi ovvero 18 giorni consecutivi in 5 periodi, magari riformulando i gruppi del personale in funzione della

cadenza di riposo assegnata;

-Ci dovrebbe essere una più equa ripartizione dei carichi di lavoro;

-Un evidente recupero di personale;
-Non più soppressioni di treni nei week end;

-Il personale conoscerebbe tutti i riposi per una migliore organizzazione vita-lavoro;

-Le prenotazioni ferie su riposi assegnati genererebbero minori antagonismi;

-Si dovrebbe procedere a un regolamento prenotazione/concessione ferie organico, funzionale e condiviso.

Nuovo corso, vecchi problemi L'Anas ha bisogno di voltare pagina

A sei mesi dall'insediamento dei vertici ancora manca quel clima di trasparenza e collaborazione che era stato posto dall'azienda e dai lavoratori come condizione essenziale per consentire al gruppo di rialzare la testa e riaffermare il suo ruolo strategico nel Paese. Troppe le questioni irrisolte, troppe le promesse non mantenute.

di Nicola Apostolico

Il 25 novembre scorso si è svolto, a Roma, un incontro tra le Organizzazioni Sindacali e il presidente dell'Anas, Gianni Vittorio Armani. Nel nostro intervento,

dopo i ringraziamenti di rito, abbiamo dato atto al presidente di aver iniziato il proprio mandato dovendo affrontare diverse questioni spinose; ricordiamo tutti il cedimento del viadotto Scorciovacche e, soprattutto, la questione Firenze e Direzione Generale che hanno gravemente minato la credibilità di quest'Azienda.

Pur tuttavia, ciò non può offuscare o cancellare l'operato svolto dalla gran parte del personale con senso di responsabilità e professionalità e sono certo che, attraverso l'azione di ognuno dei protagonisti in campo, a cominciare dalla governance e dalle risorse interne, sapremo rialzarci e riaffermare il ruolo strategico della nostra Azienda per il Paese.

Abbiamo ricordato al presidente che, a conclusione dell'incontro del 25 maggio scorso, aveva promesso e chiesto massima trasparenza e collaborazione per intraprendere e percorrere insieme la strada del cambiamento.

A distanza di soli sei mesi dobbiamo rilevare, con dispiacere, che il sindacato è stato escluso, anche a livello meramente informativo, da una

serie di attività o determinazioni unilaterali dell'Azienda, come ad esempio:

- Il bando di selezione del personale per il periodo invernale

- Le circolari riguardanti l'esodo incentivato per i dipendenti

- Il provvedimento adottato in busta paga ai dipendenti in gestione Inpdap teso a recuperare anche il pregresso dal 2009 dei dovuti versamenti del contributo al Fondo Credito in applicazione della Legge 81/2015

- Il Master di secondo livello in corso

- La nota inviata per la segnalazione di dipendenti per il passaggio dai Profili B ad A1 e da A1 ad A

- La nota in ordine alle procedure per le denunce

- La presentazione, nella recente audizione in Commissione Ambiente, delle linee guida riguardanti sostanzialmente la riorganizzazione dell'Azienda.

Riteniamo opportune alcune considerazioni in merito ad alcune di queste attività.

Riguardo ai passaggi di livello, pur apprezzando l'iniziativa e la novità dei due sponsor che ci auguriamo possa presto essere



“ Siamo al fianco di chi opera per sconfiggere comportamenti scorretti e malefatte e siamo pronti ad accompagnare il necessario percorso di cambiamento, con la certezza che a prevalere non sarà la cultura del sospetto, ma quella del merito ”

rivolta anche ad altri profili, rileviamo che non si fa cenno al contenzioso – che pure è in corso – mentre auspichiamo che si possano trovare soluzioni condivise per la definizione. Soprattutto nei Compartimenti, sia nell’area tecnica sia in quella amministrativa, i ruoli e le funzioni sono ben definiti dai Profili e quindi dai Livelli, per cui il ruolo degli sponsor è solo certificatorio. Diverso è per la Direzione Generale, dove il ruolo degli sponsor diventa determinante, vista l’assenza di organigramma. Il personale che non fosse segnalato, neanche in tale occasione, nel profilo che gli compete si sentirebbe a buon diritto beffato, così come si sentirebbero egualmente beffati quelli – seppur non in tanti – che ancora aspettano, da parte del Settore competente, anche a fronte di ruoli acclarati, documentati e spesso anche segnalati dai rispettivi Superiori gerarchici un semplice provvedimento di passaggio orizzontale, peraltro privo di costi per l’Azienda.

Per quanto riguarda invece le indicazioni procedurali per la gestione delle denunce, è un fatto nuovo che ha destato tra il personale, a torto o a ragione, una robusta dose di sconcerto che alla fine rischia di determinare insicurezza e

timore, soprattutto nel settore dell’esercizio dove il personale addetto spesso si trova a operare anche sotto pressione. Al riguardo, il Sada esprime la preoccupazione che si possa generare e alimentare un clima di sospetto tale da ritrovarsi gli uni contro gli altri o di fare di tuttata l’erba un fascio. Dato il momento delicato, un clima del genere credo non giovi.

Tuttavia, per evitare fraintendimenti, ribadiamo quanto dichiarato nel recente Comunicato Stampa, ovvero che “il Sada è a fianco di chi opera per sconfiggere comportamenti scorretti e malefatte e siamo pronti a sostenere e accompagnare il percorso di cambiamento che necessariamente auspichiamo prosegua, con la certezza che a prevalere non sarà la cultura del sospetto ma quella del merito e con la certezza che non saranno trascurate tutte le azioni e gli indirizzi necessari, tesi a recuperare lo smarrito senso di appartenenza e di squadra che hanno sempre contraddistinto la nostra Anas”.

Si parla molto delle prospettive di riordino della Società alla luce delle nuove linee strategiche e delle criticità emerse, presentate nel corso dell’Audizione presso l’8a Commissione Ambiente, Territorio e Lavori Pubblici e in considerazione del mancato

decollo, almeno in questa Legge di Stabilità appena approvata da un ramo del Parlamento, degli obiettivi riguardanti il deconsolidamento Anas dalla P.A. e dal debito pubblico. A tale proposito, conosciamo i benefici dell’auspicata autonomia finanziaria e dell’uscita di Anas dal perimetro pubblico ma non le valutazioni fatte circa gli eventuali pericoli di un possibile indebolimento dell’Azienda, sia dal punto di vista dei controlli (ad esempio quello della Corte dei Conti) sia da quello della trasparenza e legalità.

In ordine invece al rilancio degli investimenti di manutenzione sulla rete esistente, su cui ci troviamo pienamente d’accordo, vorremmo capire meglio il significato degli otto mega-appalti quadriennali su direttrici già individuate e gli eventuali effetti in ordine alle ricadute sull’economia del settore a livello regionale, anche alla luce degli appalti triennali compartimentali per specializzazione fatti negli ultimi anni, che non mi pare abbiano dato risultati positivi; vorremmo soprattutto capire quali saranno le attività di manutenzione da internalizzare e quali da esternalizzare.

Sarebbe, inoltre, interessante capire il significato e gli effetti veri dell’annunciata attuazione di riorganizzazione dei

Attualità Sindacale

“ Abbiamo chiesto ad Armani l'impegno a sostituire le risorse che escono dall'azienda attivando un processo selettivo mirato e trasparente ”

Compartimenti, comprese logistica e sedi sicure. L'Azienda, attualmente, ha un'organizzazione pressoché accentrata nella Direzione Generale.

Le funzioni periferiche dipendono gerarchicamente dal Capo Compartimento ma funzionalmente dai vari responsabili o Direttori della Direzione Generale, come ad esempio le risorse umane, amministrazione e finanza, il legale, la progettazione, la manutenzione, il controllo di gestione, le relazioni esterne, i sistemi informativi, le gare e contratti di lavoro e di acquisti; rileviamo che per quest'ultime è

già previsto il relativo accentramento attraverso la digitalizzazione degli atti e lo svolgimento telematico delle gare.

Per quanto riguarda invece il nuovo modello di esercizio e l'internazionalizzazione di alcune attività, sicuramente risentiranno non solo dei mancati provvedimenti legislativi, compreso il D.P.R. 1126, che immagino abbiano riflessi anche sulla dotazione organica delle risorse necessarie per il funzionamento del modello, ma anche dal piano d'esodo incentivato triennale in corso per i dipendenti cui, da quello che mi risulta, non saranno in pochi ad aderire.

A tal proposito abbiamo chiesto ad Armani l'impegno a sostituire le risorse che escono dall'Azienda attivando un processo selettivo trasparente e mirato, ovvero selezionando le professionalità che servono e per dove servono.

Diventa quindi importante, anzi fondamentale, che questa materia possa preso essere oggetto di apposito confronto al fine di condividere un modello organizzativo del lavoro che possa rispondere al meglio a criteri di efficienza ed efficacia, elementi determinanti anche ai fini del rinnovo contrattuale in corso.

Nel corso dell'incontro sono state proiettate alcune slide. Ci ha stupito – e lo abbiamo detto –

che non si sia fatto alcuno cenno all'attuale fase di rinnovo contrattuale e agli impegni assunti per la definizione del pregresso a tutto il 2015.

A conclusione del nostro intervento abbiamo richiamato l'attenzione del presidente su alcune tematiche che ci trasciniamo ormai da troppo tempo e per le quali auspichiamo l'individuazione di soluzioni utili:

- come già fatto per altre tematiche, sarebbe utile trovare soluzioni condivise per tentare di azzerare quanto più possibile il contenzioso infinito attivato da tanti – forse troppi – dipendenti;

- soluzioni per la definizione di tutte le tipologie dei contratti in corso e di quelli non rinnovati;

- il ripristino di corrette relazioni industriali che, in maniera sempre più diffusa nei Compartimenti, spesso vengono eluse o svolte via mail.

Per le politiche del personale sarebbe auspicabile avvicinarci al punto zero e ripartire condividendo metodi e regole chiare e trasparenti; questo aiuterebbe e consoliderebbe, in termini di fiducia e credibilità, non solo questo nuovo percorso e il rapporto fra dipendenti ed Azienda, ma contribuirebbe a far emergere solo ed esclusivamente il merito. Non altro.




Inserto


Viaggio nella previdenza reale Senza trucchi e senza inganni

Dal clero ai naviganti, fino all'assicurazione obbligatoria che garantisce tutte le prestazioni. Ecco l'analisi dettagliata delle forme pensionistiche messa a punto dall'ufficio studi dei nostri patronati per contrastare le campagne di demonizzazione e smascherare il bluff di Boeri sugli ingiusti privilegi di cui godrebbero gli italiani in quiescenza.

Da troppi anni la previdenza è soggetta a continue riforme, non è passato governo che non abbia messo mano nel sistema pensionistico. Dopo il sostanziale consolidamento di quello che veniva definito sistema previdenziale retributivo, la riforma cosiddetta "Dini" ha aperto una interminabile fase di ristrutturazione del sistema che prosegue ancora oggi.

L'incessante dibattito da "guerra dei poveri" fra lavoratori dipendenti e autonomi, fra il cambio del sistema da retributivo a contributivo, hanno di fatto prodotto un solo risultato: abbassare i proventi previdenziali per i pensionati di domani e cercare, invano, di ridurre le spettanze a chi già ne usufruisce.

A peggiorare il quadro è arrivato il professor Tito Boeri. Da quando si è insediato il nuovo direttore dell'Inps, che probabilmente aspirava più al ruolo di ministro viste le continue uscite di proposte più o meno condivisibili, ha messo in moto una vera e propria "macchina del fango" contro molte categorie. Mettendo con cadenza scientifica alla gogna una serie di forme previdenziali che, a suo avviso, ricevono ingiustamente trattamenti "principeschi" per cui non si sono mai versati adeguati contributi, l'economista malcela il suo vero obiettivo, che è quello populistico di suscitare fastidio e indignazione nell'opinione pubblica per spianare la strada ad una riforma, che, alla faccia dell'equità, si propone di ridurre gli assegni a tutti, indipendentemente dalla reale consistenza della pensione, del reddito e dei contributi versati.

Dietro al dotto giro di parole e di contabilità dello Stato, il vero tema, a nostro personalissimo giudizio, è che si vuole far perdere alla pensione il suo scopo primario di "patto generazionale".

Riteniamo sia un grande bluff parlare del cambio dal metodo retributivo al contributivo, solo per mascherare che il sistema è stato distorto dalla mancanza di un limite massimo, che ha permesso pensio-

ni faraoniche con il solo versamento dell'ultimo mese di contribuzione, e delle famose pensioni baby, che ancora gridano vendetta nel rispetto delle future generazioni.

Quindi, viste le sentenze di merito che hanno impedito tagli a chi già il diritto lo aveva acquisito, si è pensato a come giustificare il taglio delle pensioni future.

Nel suo complesso per quanto riguarda il primo pilastro previdenziale, il sistema non cambia perché chi lavora deve continuare finanziare la previdenza di chi è in quiescenza e questo sistema, definito a ripartizione, deve trovare un giusto equilibrio di reale solidarietà generazionale. Per il resto, individualmente ed in base alle disponibilità, si possono utilizzare gli altri due pilastri previdenziali che sono: la pensione complementare, dove si può sfruttare anche il vecchio e caro TFR, e i Piani d'investimento individuale.

Al fine di consentire una conoscenza più approfondita delle varie forme pensionistiche e di contrastare l'operazione punitiva messa in campo da Boeri attraverso la pubblicazione selettiva dei trattamenti di alcune categorie e impropri confronti con un sistema, come quello contributivo, che nulla ha a che fare con i diritti acquisiti dal lavoratore nel corso della sua carriera iniziamo da questo numero un viaggio nella previdenza italiana, senza preclusioni o sotterfugi. Abbiamo pensato di partire con la descrizione del fondo del clero, spesso oggetto di polemica, e di quello degli autoferrotranvieri, che ci riguarda da vicino. Proseguiremo nel prossimo numero con i ferrovieri, i naviganti e via via fino alla descrizione dell'Ago, ovvero l'Assicurazione Generale Obbligatoria presso l'Inps che garantisce tutte le principali prestazioni (pensione di vecchiaia, pensione di invalidità, pensione di inabilità, assegno di invalidità, pensione ai superstiti, pensione supplementare di vecchiaia).



La pensione degli ecclesiastici

1. Lo stipendio del sacerdote

Un parroco percepisce, pressappoco in linea con la media nazionale degli operai italiani, circa mille euro netti al mese dai quali vanno esclusi vitto, alloggio ed offerte per le messe. Gli iniziali 989 euro lordi mensili, che gli vengono riconosciuti al primo incarico, potranno diventare circa 1.100 netti dopo 30 anni di carriera ed, addirittura, 1800 lordi se diventa vescovo ed arriva così alla pensione (65 anni).

Il prelado può ricevere offerte o compensi per attività lavorative che integrino tali cifre anche se, a livello nazionale, l'Istituto Centrale per il Sostentamento del Clero (ICSC) controlla che, quello che possiamo definire il "minimo sindacale", non manchi a nessuno dei 35.000 preti in servizio e dei 3.000 a riposo o malati.

Il mensile sacerdotale e vescovile si basa su una specie di punteggio: ai parroci più esperti viene riconosciuto un benefit di circa 1.200 euro che arriva a diventare 3000 per i vescovi. Nel primo anno di ordinazione, ogni chierico ha una remunerazione calcolata su 80 punti il cui valore base è determinato annualmente dalla CEI (per il quarto anno consecutivo ogni punto vale € 12,36). A detto calcolo vanno aggiunti altri punti in base all'anzianità (2 punti ogni 5 cinque anni) e all'ufficio ricoperto (un Vescovo può arrivare fino ad ulteriore 40 punti). Il quantum è coperto dalle parrocchie e garantito dall'ICSC grazie alle offerte liberali, alle dazioni dei vari Istituti diocesani ed all'8 per mille.

L'ICSC comunica, ogni mese, il calcolo del punteggio che determina la remunerazione lorda dovuta ed, una volta elaborate le remunerazioni del sacerdote e le trattenute tributarie e previdenziali, gli corrisponde lo stipendio. Se lo stesso prelado riceve altri emolumenti (ad esempio come docente) l'ICSC gli versa solo quella quota che gli manca per raggiungere il tetto stabilito dai punti accumulati e, laddove lo superasse, l'istituto provvederà, in qualità di sostituto d'imposta, al recupero della relativa somma eventualmente maturata.

Se un sacerdote, quindi, ha 15 anni da parroco di una parrocchia media (2.000 abitanti), percepirà circa 140 euro dalla parrocchia ed 800 dall'ICSC, ma se ne avesse 700,00 da insegnante, riceverà solo la somma di 200 euro. Se lo stipendio, invece, fosse di 1.300 euro non avrà nulla dal sistema economico-clericale, ma dovrà versare all'ICSC la quota di tasse e contributi pensionistici.

La pensione, il cui conteggio si basa sulle retribuzioni di sopra evidenziate, viene corrisposta dal Fondo Clero istituito presso l'Inps a partire dal 65mo anno di età, fatta salva la c.d. "speranza di vita" dal 01/01/2016. Non rientra nel Fondo Clero,

ma nel sistema pensionistico italiano, l'Ordinario Militare che, al momento di lasciare l'incarico a 65 anni con il titolo di arcivescovo, viene equiparato per legge ad un generale di corpo d'armata con il relativo vitalizio accordato ai militari di quel rango.

Il decreto "Salva Italia", convertito nella legge n. 214/2011, ha lasciato inalterata l'età pensionabile per gli iscritti al Fondo Clero fino al 31/12/2015: 65 anni ed anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni, meno quindi rispetto alla generalità dei lavoratori italiani.

2. Adeguamento all'aspettativa di vita

Ai sensi della legge n. 122/2010, della Circolare Inps n. 63/2015 e del D.M. 16/12/2014, a far data dal 01/01/2016, gli iscritti al Fondo Clero subiranno l'adeguamento alla speranza di vita di 4 mesi e, quindi, anche l'età di accesso alla pensione vedrà un aumento di pari periodo in quanto, secondo l'Inps, l'adeguamento è un provvedimento a carattere generale, valido per tutte le forme di previdenza. La "Riforma Fornero", infatti, che aveva fortemente toccato AGO, fondi sostitutivi, esclusivi ed esonerativi della stessa, non era entrata in materia di trattamenti erogati dal Fondo Clero stante la sua



Inserto



particolare natura.

Per ottenere la pensione di vecchiaia al sacerdote sarà, dunque, necessario raggiungere i 68 anni e 7 mesi con un minimo di 20 anni di contributi, oppure 65 anni e 7 mesi unitamente a 40 anni di contributi. Il Fondo Clero, infatti, non eroga un trattamento pensionistico indipendente dall'età anagrafica come invece accade, ex art. 42 della legge n. 488/1999, nelle forme previdenziali dell'AGO, fondi sostitutivi, esclusivi ed esonerativi della stessa.

Gli iscritti al Fondo, che non è incompatibile con l'AGO e con altre forme di previdenza sostitutive, esclusive o esonerative di questa, sono i prelati secolari ed i ministri di culto delle confessioni diverse dalla religione cattolica che si vedono gestire da esso Fondo gli obblighi contributivi, provvedere alla liquidazione delle prestazioni ed assicurare la tutela previdenziale. Si entra nel Fondo Clero se si ha la cittadinanza e la residenza italiana nel nostro Paese, oppure se si è sacerdote italiano impegnato in missioni all'estero, ovvero sacerdote straniero con servizio pastorale in Italia.

Il Fondo eroga la pensione di vecchiaia (VO), d'invalità (IO) e quella ai superstiti (SO) che, invece, spetta ai familiari del de cuius che poteva far valere almeno 5 anni di contribuzione versati al

momento del decesso. La pensione è cumulabile con le altre a carico di altri ordinamenti previdenziali limitatamente ai due terzi dell'importo e la relativa trattenuta sulla prestazione viene devoluta a favore del Fondo Clero stesso.

3. Ricongiunzione dei contributi del fondo clero

I sacerdoti, rebus sic stantibus, oltre alla strada della pensione supplementare, possono usare la sola via della totalizzazione per valorizzare i vari periodi contributivi accreditati in fondi diversi insieme a quelli del Fondo Clero. Ai sensi della legge n. 903/1973, infatti, i contributi versati a detto fondo non possono essere oggetto di ricongiunzione verso l'AGO o verso altre forme di previdenza sostitutive, esclusive o esonerative di questa.

Rappresentando la suddetta norma un trattamento peggiore rispetto al resto dei lavoratori iscritti nelle altre gestioni, i sacerdoti che, accanto all'esercizio del ministero, svolgono un'altra attività (subordinata, parasubordinata, autonoma, professionale) non possono, quindi, aggiungere i contributi da tale attività lavorativa con quelli contemporanei versati come ministro di culto e viceversa. Nonostante, infatti, la posizione contraria degli Ermellini (Cassazione, Sez. Lav. n. 2757/2006) che conside-



rano il Fondo Clero una gestione appartenente all'AGO e non esterna ad essa, come le casse previdenziali private, l'Inps continua a considerare il Fondo stesso alla stregua di una gestione integrativa dell'AGO e, come tale, esclusa dall'esercizio della ricongiunzione.

Ai sensi dell'art. 1, comma 239 della legge n. 228/2012 agli iscritti al Fondo Clero è preclusa la possibilità di ricorrere al cumulo contributivo, istituto questo che consente di accedere alla pensione di vecchiaia cumulando gratuitamente gli spezzoni contributivi presenti nelle diverse gestioni dell'AGO, della gestione separata e nei fondi sostitutivi ed esclusivi della stessa.

Per valorizzare i contributi versati nel Fondo Clero rimane, perciò solo la totalizzazione nazionale grazie alla quale la pensione, la cui composizione ed il cui pagamento competono solo all'Inps, è costituita dalla somma delle quote dei contributi, tutti e per intero, custoditi nelle diverse previdenze.

Fra i requisiti, fatta salva ormai la c.d. "speranza di vita", sono richiesti 65 anni di età (uomini e donne) e 3 mesi e 20 anni di contributi, oppure 40 di contributi e 3 mesi indipendentemente dall'età, con l'unico gap di attendere, però, una finestra mobile di 18 mesi nel primo caso e di 21 nel secondo.

Qualora l'iscritto possa far valere una contribuzione versata nell'AGO in misura insufficiente per il diritto ad una pensione autonoma e/o non possa, o non voglia, fruire della totalizzazione, può sempre ottenere una pensione supplementare a carico di tale assicurazione.

4. La totalizzazione

I lavoratori con periodi contributivi accreditati in due o più gestioni previdenziali hanno la possibilità di ricorrere, a titolo oneroso ed in alternativa alla ricongiunzione, alla totalizzazione. La Riforma Fornero, modificando il precedente limite di 3 anni, permette, a chi ha contributi accreditati in diverse casse previdenziali, di ricorrere alla totalizzazione anche qualora si abbia un solo contributo in una delle casse ammesse all'istituto in parola.

Rispetto alla ricongiunzione, con la totalizzazione i contributi non vengono trasferiti da una gestione previdenziale all'altra, ma utilizzati solo per il raggiungimento del diritto alla pensione e l'importo del trattamento pensionistico "totalizzato" viene, così, calcolato da ciascun ente previdenziale sulla base dei contributi accreditati presso l'ente stesso.

Rientrano nella totalizzazione: a) l'assicurazione generale obbligatoria (AGO o FPLD) dei lavoratori dipendenti e forme di previdenza obbligatorie, esclusive, sostitutive ed esonerative dell'assicurazione generale stessa (per es., Stato, ex-Inpdap); b) gli enti privatizzati previsti di cui al d.lgs. n. 509/1994 (per es., ENPACL); c) gli enti categoriali e pluricategoriali di cui al d.lgs. n. 103/1996 (per

es., i biologi); d) la gestione separata di cui alla legge n. 335/1995; e) il c.d. fondo Clero.

Con la totalizzazione è possibile fruire sia della pensione di vecchiaia che di anzianità (anticipata) con requisiti diversi rispetto a quelli vigenti nelle rispettive gestioni. Per la prima, infatti, è necessario di regola aver perfezionato 65 anni ed un'anzianità contributiva pari ad almeno 20 anni, per la seconda invece sono sufficienti 40 anni di contributi di età indipendentemente dall'età anagrafica. I suddetti requisiti vanno, comunque, adeguati agli incrementi legati alla speranza di vita Istat (dal 01/01/2016, rispettivamente, 65 anni e 7 mesi e 40 anni e 7 mesi di contributi) ed aggiunti periodi di attesa di 18 mesi per la vecchiaia e di 21 per l'anzianità.

Le quote di pensione derivanti dalla totalizzazione dei periodi assicurativi vengono, normalmente, liquidate con il sistema di calcolo contributivo, ma, laddove siano stati già raggiunti in una gestione, a carico degli enti previdenziali pubblici, i requisiti minimi richiesti per il diritto ad un'autonoma pensione, questa parte di pensione verrà calcolata con il sistema di computo previsto dall'ordinamento della gestione stessa dando origine.

Se un'assicurata, per esempio, richieda la pensione di anzianità in regime di totalizzazione in possesso del minimo di contribuzione nell'AGO (20 anni) ed, alla decorrenza della pensione abbia già raggiunto l'età pensionabile di vecchiaia (63 anni e 9 mesi nel 2015), il calcolo della quota di pensione a carico dell'AGO stessa avverrà con il sistema di calcolo previsto dall'ordinamento di tale forma assicurativa e, cioè, retributivo sino al 2011 o sino al 1995 se, rispettivamente, l'assicurata vanta più o meno di 18 anni di contributi al 31/12/1995.

Per individuare il sistema di calcolo, l'accertamento dell'anzianità contributiva maturata al 31/12/1995 dovrà essere effettuato tenendo presente la contribuzione complessiva maturata dall'assicurato nelle gestioni interessate alla totalizzazione, computando tutti i contributi utili e non utili al diritto a pensione che lo stesso possa far valere, purché non sovrapposti temporalmente.

Chi accede alla totalizzazione ha, comunque, la possibilità di continuare a lavorare e quindi ottenere un eventuale supplemento di pensione.

Il messaggio Inps n. 8959/2011 prevede che la disciplina sul supplemento si applichi anche per le pensioni in totalizzazione con la conseguenza che il pensionato, se dopo la liquidazione della pensione in totalizzazione continua a versare contributi in una delle gestioni comprese nel cumulo dei periodi assicurativi, potrà chiedere la liquidazione del supplemento a condizione che tale gestione preveda nel proprio ordinamento l'istituto del supplemento come avviene presso l'Inps. In questo caso il supplemento dovrà essere liquidato secondo le regole

della gestione dove risultano accreditati i contributi successivi alla decorrenza della pensione in totalizzazione.

Non è possibile, invece, la concessione del supplemento quando, dopo la liquidazione della pensione in totalizzazione, risulti contribuzione in una gestione non compresa nel cumulo dei periodi assicurativi.

5. Fondo clero

Il trattamento di previdenza del clero secolare e dei ministri di culto delle confessioni religiose diverse da quella cattolica è regolato dalla legge n. 903/1973, che ha istituito un unico fondo di previdenza, e dalla legge n. 488/1999 che, all'art. 42, ne ha modificato alcuni aspetti.

Sono iscritti obbligatoriamente al Fondo Clero, amministrato dall'Inps con gestione autonoma, tutti i sacerdoti secolari italiani (dal momento della loro ordinazione) e tutti i sacerdoti secolari provenienti dall'estero dal momento in cui entrano in servizio nelle diocesi italiane. Non sono compresi tra i soggetti interessati al Fondo Clero i diaconi, gli appartenenti agli ordini religiosi viventi in comunità e le religiose.

A decorrere dal 01/01/1987, il compito di versare all'Inps i contributi pensionistici per i sacerdoti che entrano nel Sistema del Sostentamento del clero previsto dalla legge n. 222/1985 è affidato all'ICSC.

I sacerdoti che non risultano inseriti nel Sistema devono provvedere direttamente a versare i contributi a loro carico. L'importo annuo di tale contributo è pari, per il 2015, ad € 1.699,92.

Le prestazioni previdenziali corrisposte dal Fondo sono: pensione di vecchiaia, d'invalidità ed ai superstiti.

La pensione di vecchiaia spetta: 1) agli iscritti che abbiano compiuto i 65 anni d'età con un'anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni; 2) a coloro che hanno raggiunto il 68° anno di età con un requisito minimo contributivo pari a 20 anni; 3) a coloro che hanno raggiunto il 68° anno di età con un requisito minimo contributivo di 10 anni.

La pensione di

invalidità spetta agli assicurati con almeno 5 anni di iscrizione e di contribuzione al Fondo, che si trovino in stato di permanente impossibilità materiale di esercitare il proprio ministero a causa di malattia o di difetto fisico e mentale. Lo stato invalidante del richiedente deve essere dichiarato dall'Ordinario diocesano, anche se tale dichiarazione, indispensabile per poter liquidare la pensione, non è vincolante per l'Inps, che può anche non riconoscere il diritto alla provvidenza.

La pensione di invalidità spetta anche all'iscritto ridotto allo stato laicale o esonerato dalle funzioni di ministero di culto che sia stato riconosciuto invalido e che abbia i requisiti di contribuzione.

L'importo della pensione è pari al trattamento minimo in vigore nell'AGO.

La pensione ai superstiti spetta, in caso di morte dell'assicurato o del pensionato: al coniuge, anche se separato legalmente; ai figli minori di anni 18; ai figli studenti di scuola media o professionale di età non superiore ai 21 anni, a carico del genitore al momento della morte e che non prestino lavoro retribuito; ai figli studenti universitari, sempre a carico del genitore al momento della morte e che non prestino lavoro retribuito, per gli anni del corso legale di laurea; ai figli di qualunque età riconosciuti inabili e a carico del genitore al momento della morte; ai genitori di età superiore ai 65 anni di età che non risultino titolari di pensione e risultino a carico dell'assicurato o pensionato alla data della morte, quando non vi siano né coniuge, né figli superstiti, o, pur esistendo, non abbiano titolo alla pensione; ai fratelli celibi, alle sorelle nubili, non titolari di pensione, a carico dell'assicurato o





del pensionato.

La pensione di vecchiaia, pagata per 13 mensilità, è costituita da: a) una quota corrispondente al trattamento minimo in vigore nell'assicurazione generale obbligatoria (per l'anno 2015 è pari ad € 502,39) b) una quota variabile attualmente pari a circa € 6,50 mensile per ogni anno di contribuzione eccedente il requisito minimo di contribuzione (20 anni).

Esempio: Sacerdote con 65 anni di età e 40 anni di contributi versati:

€ 502,39 (trattamento minimo) +

€ 130,00 (€ 6,50 x 20) = € 632,39 Importo lordo Pensione Fondo Clero

Nel caso in cui l'iscritto al Fondo sia titolare di una pensione autonoma liquidata a carico dell'AGO o di altra forma di previdenza sostitutiva (ad es., determinata da contribuzione maturata da incarichi di docente o cappellano), la pensione Fondo Clero viene ridotta nella misura di un terzo del relativo importo. Tale riduzione viene operata direttamente dall'Inps.

Esempio:

€ 632,39 (Importo lordo Pensione Fondo Clero) -
€ 210,79 (€ 632,39 : 3 = trattenuta del terzo) =
€ 421,60

Importo lordo Pensione Fondo Clero su cui verranno operate le ritenute fiscali

Bisogna, inoltre, ricordare che l'importo della pensione diversa da quella del Fondo Clero rimane inalterata in presenza della provvidenza del Fondo stesso.

La legge n. 222/1985 stabilisce che la pensione assicurata dal Fondo Clero è esclusa dal computo dei proventi rilevanti per determinare la remunerazione dei sacerdoti inseriti nel sistema di sostentamento e rimane, quindi, nella piena disposizione del sacerdote in aggiunta alla remunerazione spettante per l'incarico o gli incarichi ministeriali esercitati.

Esempio: situazione economica prima del ricevimento della pensione Fondo Clero

€ 150,00 remunerazione della parrocchia +
€ 850,00 integrazione netta da ICSC = € 1.000,00

Esempio 2: Situazione economica dopo il ricevimento della pensione Fondo Clero

€ 150,00 remunerazione della parrocchia +
€ 850,00 integrazione netta da ICSC +
€ 500,00 Pensione Fondo Clero = € 1.500,00

Nel caso in cui il sacerdote goda già di altro trattamento pensionistico, nel momento in cui si viene a conoscenza che il Sacerdote è diventato titolare della pensione Fondo Clero, l'Istituto effettua un calcolo, sempre sulla pensione diversa dalla Fondo Clero, per consentire il recupero del terzo da trattenerne.

Se, prima del ricevimento della pensione Fondo

Clero, il sacerdote riceve una pensione determinata da contribuzione versata a seguito di insegnamento e l'importo di questa è pari a € 600,00 netti mensili, si ha il seguente esempio.

€ 86,00 remunerazione della parrocchia +

€ 429,61 integrazione netta da ICSC =

€ 515,61 + € 600,00 = € 1.115,61 mensili

Su disposizione della CEI, l'Istituto deve tener conto dei due terzi della pensione diversa da quella del Fondo Clero al fine di determinare l'integrazione spettante al sacerdote ed, a tal fine, non vengono presi in considerazione contributi versati prima dell'ordinazione oppure effettuati volontariamente.

Esempio: € 645,00 Importo lordo mensile della pensione diversa dalla Fondo Clero

€ 700,00 Importo lordo annuale € 645,00 x 13 :
12

€ 466,00 Importo computato € 700,00 x 2 : 3

Se il sacerdote inizia a ricevere la pensione Fondo Clero ridotta di un terzo, l'Istituto recupera tale terzo dal computo della pensione diversa da quella del Fondo Clero e, se quest'ultima veniva computata dall'Istituto per un importo pari a € 469,00, con il recupero del terzo, il computo sarà pari a € 331,00.

Esempio: € 86,00 remunerazione della Parrocchia +

€ 546,68 Integrazione netta da I.C.S.C. =

€ 632,88 + 600,00 + € 350,00 (pensione Fondo Clero) = € 1.582,88 mensili

Esempio del computo recupero del terzo

€ 469,00 Computo della pensione diversa dalla Fondo Clero

€ 564,00 Pensione Fondo Clero

€ 188,00 Trattenuta mensile lorda Pensione Fondo Clero € 564,00 : 3

€ 204,00 Trattenuta annuale lorda Pensione Fondo Clero € 188,00 x 13 : 12

€ 331,00 Nuovo importo computato - recuperando il terzo Pensione Fondo Clero

€ 700,00 - importo annuale lordo Pensione diversa Fondo Clero

€ 204,00 = trattenuta annuale del Terzo Pensione Fondo Clero

€ 496,00 importo annuale lordo Pensione diversa recuperando il terzo

€ 331,00 due terzi della Pensione diversa dalla Fondo Clero

€ 496,00 x 2 : 3

I documenti necessari per presentare la richiesta di Pensione Fondo Clero sono: 1) il modulo di pensione; 2) fotocopia del documento d'identità e codice fiscale; 3) fotocopia dell'IBAN; 4) autocertificazione relativa ai dati anagrafici e alla residenza del sacerdote; 5) modulo relativo ai redditi percepiti; 6) dichiarazione dell'Ordinario diocesano.

La pensione dell'autoferrotranviere

Il recente regolamento di armonizzazione adottato in attuazione della Riforma Fornero (il DPR 157/2013) ha rivisto al rialzo, con effetto dal 1° gennaio 2014, i requisiti di accesso al trattamento di vecchiaia per il personale viaggiante addetto ai pubblici servizi di trasporto.

Per effetto dell'art. 4 del citato DPR, infatti, gli iscritti al soppresso fondo trasporti possono ottenere la pensione di vecchiaia "(...) al raggiungimento del requisito anagrafico ridotto di cinque anni rispetto a quello tempo per tempo in vigore nel regime generale obbligatorio (...)".

Prima dell'armonizzazione, l'età per il diritto alla pensione di vecchiaia di questi lavoratori era fissata a 60 anni per gli uomini e 55 per le donne e vedeva l'applicazione della finestra mobile annuale di cui alla legge n. 122/2010. Ora, alla luce dell'intervenuta modifica, il requisito anagrafico viene stabilito in misura ridotta di 5 anni rispetto a quello previsto in via generale e vengono meno le c.d. "finestre".

In sostanza, da quest'anno i lavoratori iscritti al

soppresso fondo trasporti potranno accedere alla pensione con 61 anni e 3 mesi di età, le donne con 58 anni e 9 mesi di età unitamente al perfezionamento di almeno 20 anni di contributi. La prestazione, inoltre, effetto della disapplicazione delle finestre, avrà decorrenza dal 1° giorno del mese successivo al perfezionamento dei requisiti anagrafici e contributivi.

Dal 2016 questi requisiti, per effetto dell'adeguamento alla stima di vita e dell'innalzamento dell'età pensionabile delle lavoratrici, passeranno però a 61 anni e 7 mesi per gli uomini e a 60 anni e 7 mesi per le lavoratrici. Dal 2018 i requisiti saranno parificati a 61 anni e 7 mesi per entrambi i sessi.

I requisiti per la pensione restano comunque agevolati in caso di perdita del titolo abilitante per inidoneità. Ad esempio, nel caso in cui il lavoratore, sottoposto a giudizio di idoneità, non abbia ottenuto il rinnovo del titolo abilitante allo svolgimento della specifica attività lavorativa da parte dell'Autorità competente, l'età per la pensione di vecchiaia resta ferma



Inserto



a 60 anni e l'accesso al trattamento pensionistico è fissato in base alle c.d. "finestre" trimestrali di cui alla legge n. 247/2007.

In caso di perdita del titolo abilitante al compimento del 60° anno di età, inoltre, per espressa previsione di legge, non vanno applicati gli aumenti per aspettativa di vita.

Occorre tenere presente che il lavoratore che non si sottopone volontariamente alla visita medica per il rinnovo del titolo abilitante non potrà accedere alla pensione di vecchiaia anticipata secondo le vecchie regole.

L'importo della pensione soggiate alle regole introdotte dalla Riforma Dini nel 1995. Per coloro che alla data del 31 dicembre 1995 possono far valere un'anzianità contributiva di almeno 18 anni, la pensione è liquidata secondo il sistema retributivo. Dal 1° gennaio 2012, la quota di pensione corrispondente alle anzianità maturate dopo tale data è calcolata secondo il sistema contributivo. Per coloro che, alla data del 31 dicembre 1995, possono far valere un'anzianità contributiva inferiore a 18 anni interi, la pensione è determinata in base al criterio del pro-quota.

Le quote retributive della pensione sono tuttavia determinate con un sistema di calcolo più favorevole rispetto a quanto si verifica nell'AGO. A beneficiarne sono in particolare i lavoratori anziani, cioè coloro che hanno una parte più ampia dell'assegno determinata con il sistema retributivo oppure chi è già in pensione. Infatti il pro-quota, da liquidarsi in base al metodo retributivo, non può in ogni caso superare il più favorevole tra i seguenti due importi: 1) 90% della retribuzione pensionabile determinata ai fini del calcolo della quota di pensione corrispondente all'importo relativo alle anzianità contributive acquisite nel Fondo anteriormente al 1° gennaio 1996; 2) 80% della retribuzione pensionabile determinata secondo le norme in vigore nell'AGO per i lavoratori dipendenti.

Importi che possono essere raggiunti più rapidamente rispetto a quanto accade nell'AGO. Il calcolo della quota di pensione relativa alle anzianità maturate al 31/12/1992 viene, infatti, determinata con riferi-



mento alle retribuzioni pensionabili dei 12 mesi precedenti la cessazione dal servizio. L'aliquota di rendimento (il coefficiente col quale nel sistema retributivo vengono valorizzati gli anni di contribuzione al fine del calcolo della pensione) è del 2,50%, più alta rispetto a quella prevista per il fondo pensione lavoratori dipendenti (2%).

Per la determinazione delle quote riferite ad anzianità contributive maturate prima della soppressione del fondo (1996), inoltre, la retribuzione utilizzata per il calcolo della pensione è quella teorica, che include solo le voci non fisse e continuative della retribuzione, mentre la regola generale del FPLD è di includere nella base di calcolo anche alcuni elementi variabili della retribuzione (ad esempio straordinari e premi di produzione). Senza contare che nei dodici mesi precedenti l'esonero l'iscritto è stato assente senza paga o con paga ridotta, la retribuzione utilizzata per il calcolo della pensione è quella percepita per lo stesso periodo da un iscritto di pari qualifica e anzianità in servizio presso la stessa azienda del pensionando.

Ovviamente tale beneficio non è previsto per la generalità dei lavoratori iscritti al FPLD.

Prosegue l'azione legale contro i trucchi di Renzi sulle pensioni

Un excursus sulla vicenda

La Legge Fornero/Monti:

Con questa legge com'è ben noto a tutti è stato bloccato, per gli anni 2012 e 2013, l'adeguamento automatico delle pensioni superiori a tre volte il minimo INPS in termini mai attuati prima, considerato che, al di là dell'illegittimità in sé di questo tipo di interventi legislativi, sono state penalizzate fasce deboli di pensionati mai interessati prima da simili decisioni.

In passato infatti, sono state coinvolte sempre e solo le pensioni più elevate, ripetiamo in modo illegittimo sul piano formale, considerato che, su questo tipo di provvedimenti legislativi, la Corte Costituzionale si è pronunciata più volte.

La Sentenza numero 70 del 2015 della Corte Costituzionale:

Con questa sentenza la



Dopo gli interventi legislativi decisi dal premier per disattendere gli effetti della sentenza della Corte Costituzionale n° 70/2015 sul blocco della perequazione degli anni 2012/2013, la Fast Pensionati decide di continuare a sostenere le azioni legali finalizzate al recupero delle maggiori somme spettanti ai lavoratori in quiescenza interessati dagli illegittimi provvedimenti assunti dai governi Monti e Letta sui loro trattamenti.

di Agostino Apadula

Consulta ha dichiarato quindi illecita la norma contenuta nella legge 214/2011 con la quale è stata introdotta la sospensione della perequazione automatica per gli anni 2012/13, con effetti che non avrebbero più permesso il recupero negli anni successivi.

Questo blocco quindi non si esaurisce nell'arco del biennio, poiché la norma di cui trattasi non è "sospensi-

va", bensì determina una decurtazione strutturale e permanente del 5%-6% sulle pensioni future, con ripercussioni notevoli anche in presenza di eventuali pensioni di reversibilità.

L'efficacia della sentenza

La sentenza n. 70/2015 della Corte Costituzionale era ovviamente immediatamente esecutiva e non necessitava pertanto di decreti di attuazione o tantomeno d'interpretazioni da parte

di velleitari Giuristi.

Questo aspetto è stato chiarito, anche se non serviva, dalla stessa Corte Costituzionale in un suo comunicato ufficiale del 7 maggio 2015. Il Governo non aveva quindi nessuna possibilità di disapplicare la sentenza della Corte Costituzionale o di limitarne i suoi effetti.

Un pronunciamento della Consulta infatti costituisce un vero "comando" e non un semplice "consiglio" al Governo, poiché la sentenza viene pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, come una legge (art. 136 Cost.: "Quando la Corte dichiara l'illegittimità costituzionale di una norma di legge o di atto avente forza di legge, la norma cessa di avere efficacia dal giorno successivo alla pubblicazione della decisione").

Il Governo e per competenza l'INPS dovevano quindi provvedere inderogabilmente a:

Attualità Sindacale



“ La prima azione da fare è interrompere la prescrizione dei diritti maturati mediante la presentazione di un ricorso amministrativo che può essere fatto tramite il nostro sindacato ”

- adeguare la pensione mensile degli interessati;
- pagare gli arretrati dal 2012, maggiorati degli interessi legali;

Invece il Governo dispo- ticamente ha aggirato la sentenza emanando il Decreto Legge n. 65/2015, convertito in legge 17 luglio 2015, n°109. Quindi il Governo Renzi ha trovato poi in Parlamento, abusivo per molti versi, piena complicità.

Questo provvedimento legislativo, non solo a nostro avviso, quindi è illegittimo e può, anzi deve, essere nuovamente impugnato davanti alla Corte Costituzionale mediante le opportune azioni singole/collettive che la nostra Organizzazione Sindacale sta promuovendo.

Chi ha diritto a rivendicare le maggiori somme

Tutti coloro che nel 2012 e nel 2013 hanno percepito una pensione, anche som-

mando vari trattamenti, superiore:

nel 2012: € 1.405,05 lorde, pari a circa € 1.088 nette

nel 2013: € 1.443.00 lorde, pari a circa € 1.117 nette

lo spartiacque per l'entità del rimborso è determinato dalla data di pensionamento:

> coloro che sono andati in pensione entro il 2011 hanno perso due scatti di perequazione automatica, ovvero quelli del 2012 e 2013;

> chi invece che è stato collocato in quiescenza nel corso del 2012 ha perso lo scatto di un solo anno, ovvero l'aumento perequativo che partiva dal 1° gennaio 2013.

Quanto spetta

Competono ai pensionati, sia gli arretrati dal 1° gennaio 2012/2013 che l'aumento mensile per gli anni successivi, maggiorati degli interessi e della rivalutazione.

Il calcolo del rimborso spettante è individuale, così come il calcolo della perequazione.

In linea di massima si può affermare che l'aumento mensile spettante è del 5-6% e che invece gli arretrati ammontano ad un importo di valore pari a circa a tre mensilità calcolati ad settembre 2015.

L'azione del Governo Renzi

Dopo la sentenza della Corte, il Governo, per non pagare quando dovuto, ha emanato il D.L. 21 maggio 2015 n. 65, convertito in legge 17 luglio 2015, n°109, che ha ridotto enormemente ed escluso per certe fasce di reddito, gli

aumenti e gli arretrati spettanti.

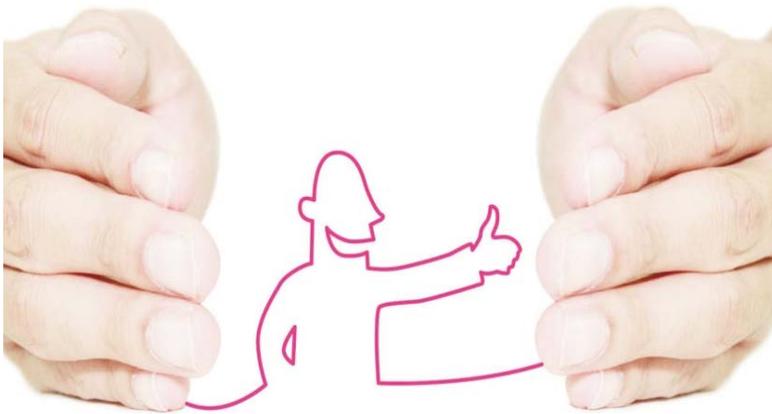
Le azioni da fare

Ovviamente la prima azione da fare è quella di interrompere la prescrizione dei diritti maturati mediante la presentazione di un ricorso amministrativo, che può essere fatto tramite la nostra Organizzazione Sindacale sul territorio. In assenza di riscontro o di diniego da parte dell'INPS bisogna poi agire giudizialmente. Il Decreto però permetterà al Governo di guadagnare tempo, in quanto per proseguire con le azioni legali occorrerà un nuovo pronunciamento della Corte Costituzionale per la valutazione della legittimità o meno della legge 17 luglio 2015, n° 109.

Conclusioni

Allo stato ci sono già molti ricorsi di ex dipendenti pubblici incardinati presso le Corti dei Conti di più Regioni e presso molti Tribunali per pensionati del privato impiego. Bisogna aspettare quindi che da parte di qualche Ufficio Giudiziale di questi vengano sollevati profili di costituzionalità, ottenuto ciò si può ragionevolmente pensare ad una nuova decisione della Consulta entro un anno o poco più. Una nuova decisione in linea con i contenuti della sentenza n°70/2015 potrebbe, il condizionale con questi Governi è d'obbligo, mettere la parola fine a questa vicenda e rendere giustizia ai pensionati.

Riparte il Fondo bilaterale per gestire le crisi aziendali delle Ferrovie dello Stato



Con il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n.148, entrato in vigore il 24 settembre 2015, vengono superati gli impedimenti per la nomina del nuovo Comitato Amministratore del Fondo, che sarà ufficializzato con apposito Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ammortizzatore sociale dei ferrovieri riprenderà quanto prima la sua piena operatività.

di Agostino Apadula

Approvato il bilancio 2014 in data 13 Novembre 2014 presso la Direzione Generale INPS, si è dato inizio al confronto per l'adeguamento del Regolamento del Fondo al nuovo quadro normativo derivante dalle nuove previsioni di legge dello stesso DLgs 14 settembre 2015, n. 148, che ha superato la previgente normativa dettata dalla Legge n. 92/2012, cosiddetta legge Fornero.

Ovviamente restano immutate le finalità e la denominazione dell'Ammortizzatore Sociale

destinato ai dipendenti delle Società del Gruppo F.S. e la sua gestione all'interno dell'Istituto nazionale della previdenza sociale.

Il Fondo Bilaterale sarà quindi governato da un Comitato Amministratore composto da dodici componenti, sei nominati dal Gruppo F.S. e sei, uno per Organizzazione Sindacale, designati dalle O.S.: FILT/CGIL-FIT/CISL UILTRASPORTI/UIL UGL Trasporti FAST Ferrovie/CONFSAL Orsa Ferrovie, nonché da due rappresentanti, uno per

parte, del Ministero delle Lavoro e del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il Fondo Bilaterale ricordiamo che interviene nei confronti dei lavoratori delle Società del Gruppo F.S. nell'ambito di situazioni di crisi aziendale e per favorire processi di ricambio generazionale,

> sia mediante la previsione di prestazioni ordinarie di riconversione e/o riqualificazione professionale, che d'integrazione salariale per il sostegno al reddito nei casi di riduzione di orario di lavoro/di cessazione d'impiego, per i lavoratori eccedentari a seguito di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o crisi aziendale;

> sia mediante, in via straordinaria, l'elargizione di assegni straordinari per il sostegno al reddito ed al versamento della contribuzione correlata, sempre per lavoratori eccedentari che raggiungano i requisiti necessari per il raggiungimento del diritto alla pensione di vecchiaia/anticipata nei successivi 60 mesi.

Le future immissioni nelle prestazioni straordinarie di accompagnamento in quiescenza, ovviamente avverranno a valle del confronto che si terrà nei territori tra O.S. ed i rappresentanti Aziendali tenendo conto del criterio della maggiore età anagrafica, dal maggiore al minore di età.

Nei casi in cui il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si darà prevalenza, in via preliminare, al criterio della volontarietà ed a parità di condizioni, si terrà conto, nell'ordine:

- della maggiore età anagrafica;
- dei minori carichi di famiglia.

Ulteriori informazioni potranno essere assunte presso le strutture Regionali e Provinciali di FAST-CONFSAL

Fondo Nazionale 2015 Anche al Tpl serve un po' di competizione



Lo stanziamento per l'anno 2015 del Fondo Nazionale Tpl è pari ad euro 4.925.252.660,00 al netto della quota dello 0,025% destinata alla creazione della banca dati dell'Osservatorio.

In aumento di oltre 6 milioni di euro rispetto al 2014 grazie all'incremento dei consumi dei carburanti, che come è noto rappresentano la fonte di alimentazione del Fondo.

Il DPCM prevede che le risorse stanziate sul Fondo siano ripartite entro il 30 giugno di ciascun anno con decreto del Ministro delle infrastrutture e trasporti, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze, da emanare, sentita la Conferenza Unificata.

La ripartizione è effettuata sulla base delle percentuali fissate nella Tabella 1 del Decreto.

Ferrovie è diventata un'eccellenza europea nell'Alta velocità e offre un ottimo servizio anche perché è stata costretta a concorrere con soggetti privati. Questo metodo va applicato anche al trasporto locale. Dove servirebbe anche maggiore innovazione tecnologica. Alle aziende che non puntano su questo aspetto dovrebbe essere impedito di accedere al 10% delle risorse messe a disposizione dallo Stato. Auspicabile infine un'integrazione dei sistemi.

di Alba Pietrazzi

Ad Aprile è stata concessa alle Regioni a statuto ordinario un'anticipazione del 60% delle risorse ripartite ed erogato alle regioni sulla base delle medesime percentuali di riparto della Tabella 1. Il 30%, (tabella 2) al netto delle eventuali riduzioni conseguenti al mancato raggiungimento degli obiettivi, viene erogato su base mensile a decorrere dal mese di agosto di ciascun anno.

Le regioni provvedono poi ai corrispondenti trasferimenti agli enti locali.

Il restante 10% (tabella 3) viene

TABELLA 1

	% DI RIPARTO	RIPARTO DEL 100%
ABRUZZO	2,69	132.442.928,32
BASILICATA	1,55	76.314.698,48
CALABRIA	4,28	210.727.038,37
CAMPANIA	11,07	545.034.652,99
EMILIA-ROMAGNA	7,38	363.356.435,33
LAZIO	11,67	574.575.826,59
LIGURIA	4,08	200.879.980,51
LOMBARDIA	17,36	854.724.622,93
MARCHE	2,17	106.840.577,87
MOLISE	0,71	34.957.055,43
PIEMONTE	9,83	483.982.894,21
PUGLIA	8,09	398.313.490,76
TOSCANA	8,83	434.747.604,87
UMBRIA	2,03	99.947.637,36
VENETO	8,27	407.175.842,84
		4.924.021.286,85
BANCA DATI E S.I.P		1.231.313,15
		4.925.252.600,00



TABELLA 2

	% di riparto	30%	10% ottobre	10% novembre	10% dicembre
ABRUZZO	2,69	39 732 878,50	13 244 292,83	13 244 292,83	13 244 292,83
BASILICATA	1,55	22 894 409,54	7 631 469,85	7 631 469,85	7 631 469,85
CALABRIA	4,28	63 218 111,51	21 072 703,84	21 072 703,84	21 072 703,84
CAMPANIA	11,07	163 510 395,90	54 503 465,30	54 503 465,30	54 503 465,30
EMILIA ROMAGNA	7,38	109 006 930,60	36 335 643,53	36 335 643,53	36 335 643,53
LAZIO	11,67	172 372 747,98	57 457 582,66	57 457 582,66	57 457 582,66
LIGURIA	4,08	60 263 994,15	20 087 998,05	20 087 998,05	20 087 998,05
LOMBARDIA	17,36	256 417 386,88	85 472 462,29	85 472 462,29	85 472 462,29
MARCHE	2,17	32 052 173,36	10 684 057,79	10 684 057,79	10 684 057,79
MOLISE	0,71	10 487 116,63	3 495 705,54	3 495 705,54	3 495 705,54
PIEMONTE	9,83	145 194 868,26	48 398 289,42	48 398 289,42	48 398 289,42
PUGLIA	8,09	119 494 047,23	39 831 349,08	39 831 349,08	39 831 349,08
TOSCANA	8,83	130 424 281,46	43 474 760,49	43 474 760,49	43 474 760,49
UMBRIA	2,03	29 984 291,21	9 994 763,74	9 994 763,74	9 994 763,74
VENETO	8,27	122 152 752,85	40 717 584,28	40 717 584,28	40 717 584,28
		1.477.206.386,06	492.402.128,69	492.402.128,69	492.402.128,69

erogato sulla base dei dati economici e di trasporto relativi all'anno precedente e subordinatamente alla verifica, da parte del Ministero dei Trasporti e dell'Osservatorio, del raggiungimento degli obiettivi di:

a) un'offerta di servizio più idonea, più efficiente ed economica per il soddisfacimento della domanda di trasporto pubblico;

b) il progressivo incremento del rapporto tra ricavi da traffico e costi operativi;

c) la progressiva riduzione dei servizi offerti in eccesso in relazione alla domanda e il corrispondente incremento qualitativo e quantitativo dei servizi a domanda elevata;

d) la definizione di livelli occu-

pazionali appropriati;

e) la previsione di idonei strumenti di monitoraggio e di verifica.

Riguardo ai criteri di premialità, sarebbe auspicabile e necessario

TABELLA 3

	QUOTA DEL 10%	indicatori verificati				Livello occupazionale	QUOTA attribuita alla Regione	Quota decurtata	
		peso in %	Ricavo da traffico / (ricavo da traffico + corrispettivo)	peso in %	N° passeggeri trasportati				peso in %
ABRUZZO	13.244.292,83	60%		30%		10%	1.324.429,28	1.324.429,28	11.919.863,55
BASILICATA	7.631.469,85	60%		30%	2.289.440,95	10%	763.146,98	3.052.587,94	4.578.881,91
CALABRIA	21.072.703,84	60%	12.643.622,30	30%	6.321.811,15	10%	2.107.270,38	21.072.703,84	0,00
CAMPANIA	54.503.465,30	60%		30%	16.351.039,59	10%	5.450.346,53	21.801.386,12	32.702.079,18
EMILIA ROMAGNA	36.335.643,53	60%	21.801.386,12	30%	10.900.693,06	10%	3.633.564,35	36.335.643,53	0,00
LAZIO	57.457.582,66	60%	34.474.549,60	30%	17.237.274,80	10%	5.745.758,27	57.457.582,66	0,00
LIGURIA	20.087.998,05	60%	12.052.798,83	30%	6.026.399,42	10%	2.008.799,81	20.087.998,05	0,00
LOMBARDIA	85.472.462,29	60%	51.283.477,38	30%	25.641.738,69	10%	8.547.246,23	85.472.462,29	0,00
MARCHE	10.684.057,79	60%	6.410.434,67	30%		10%	1.068.405,78	7.478.840,45	3.205.217,34
MOLISE	3.495.705,54	60%		30%		10%	349.570,55	349.570,55	3.146.134,99
PIEMONTE	48.398.289,42	60%	29.038.973,65	30%	14.519.486,83	10%	4.839.828,94	48.398.289,42	0,00
PUGLIA	39.831.349,08	60%		30%	11.949.404,72	10%	3.983.134,91	15.932.539,63	23.898.809,45
TOSCANA	43.474.760,49	60%	26.084.856,29	30%	13.042.428,15	10%	4.347.476,05	43.474.760,49	0,00
UMBRIA	9.994.763,74	60%	5.996.858,24	30%	2.998.429,12	10%	999.476,37	9.994.763,73	0,00
VENETO	40.717.584,28	60%	24.430.550,57	30%	12.215.275,29	10%	4.071.758,43	40.717.584,28	0,00
	492.402.128,69		224.217.507,65		139.493.421,76		49.240.212,87	412.951.142,28	79.450.986,41

introdurre ulteriori obiettivi che aiuterebbero lo sviluppo del trasporto pubblico locale quali ad esempio l'omogeneizzazione dei costi. Avere dei costi standard, uniformati per tutto il territorio si rivelerebbe utile per evitare sprechi e sperperi del denaro pubblico. Il costo standard, correttamente determinato, consente infatti di introdurre parametri di efficientamento interni alle aziende, al fine di colmare il divario tra gli operatori attualmente esistenti a livello territoriale.

Auspicabile sarebbe anche l'integrazione dei sistemi, una sorta di aggregazione aziendale per superare la frammentazione del settore. 1170 aziende di trasporto pubblico locale sono la evidente manifestazione che qualcosa non funziona. L'innovazione tecnologica, è un punto decisivo, penso che chi non introduce innovazione non debba accedere al 10% del fondo nazionale. Inoltre una buona dose di competizione anche nel trasporto regionale, senza nessun eccesso di privatizzazioni, nessun liberismo sfrenato,

farebbe bene al servizio pubblico. Ferrovie è diventata un'eccezione europea nell'Alta velocità e offre un ottimo servizio anche perché è stata costretta a vincere una competizione con soggetti privati. Questo metodo va applicato ora anche al trasporto locale. Infine le risorse. Investimenti in conto capitale e in spesa corrente. Occorrerebbe un sistema che assegnasse ai settori strategici (trasporti, scuola ed educazione, sanità...) una percentuale fissa del prodotto interno lordo. Questo darebbe certezza di programmazione e di risorse.





In Abruzzo si viaggia solo con lo "zainetto"

Malgrado il sensibile peggioramento della qualità e quantità del lavoro molti dipendenti hanno dato il via libera all'accordo di secondo livello della neonata società unica del trasporto regionale per non perdere il pacchetto di gratificazioni economiche appositamente messo sul tavolo della trattativa.

di Michele Giuliani

La nascita di TUA Spa (Trasporto Unico d'Abruzzo) segna il completamento della riforma nel sistema dei trasporti regionale. Una riforma voluta e programmata dalla politica abruzzese in stretta collaborazione con i vertici delle tre aziende regionali di Trasporto (passeggeri e merci) ARPA, GTM e FAS che, attraverso una procedura di fusione per incorporazione, hanno consentito di dar vita all'azienda unica di trasporto regionale.

La GTM che operava nel circuito metropolitano urbano di Pescara, la FAS operante nell'area di Vasto e Lanciano sia su gomma che con il proprio ramo ferroviario anche sul territorio della Val di Sangro, sono state incorporate in ARPA Spa che, a sua volta, con un cambio di denominazione societaria è divenuta, TUA Spa.

La nuova azienda unica è stata strutturata quindi in modo da offrire un servizio completo ed organizzato sia su gomma che su ferro, sia nel trasporto pubblico regionale che nel circuito delle linee commerciali e del noleggio oltre che nel trasporto merci ferroviario.

Ovviamente uno dei problemi fondamentali da affrontare subito per la realizzazione finale di un progetto così ambizioso è stata la necessaria armonizzazione delle diverse contrattazioni aziendali presenti nelle tre società oggetto di fusione e la stipula, quindi, di un unico contratto di secondo livello applicabile ai 1600 dipendenti della nuova azienda.

Le diversità della tipologia di lavoro (urbano, extraurbano e ferroviario), la storia contrattuale di secondo livello (competenze, indennità...), hanno reso questo tipo di problematiche estremamente complesse nella

loro risoluzione e si è scelto, politicamente ed aziendalmente, di riconoscere ai lavoratori di ognuna delle tre aziende un "ad personam" (zainetto) in cui fossero comprese parte di quelle indennità e competenze previste nella contrattazione di secondo livello dell'azienda di provenienza.

Fin qui nulla da eccepire al programma di riforma del TPL in Abruzzo ma, quando poi dalle linee guida si è passati ai dettagli dell'operazione i lodevoli intenti hanno, a nostro avviso, lasciato il posto alla disuguaglianza ed al peggioramento

delle condizioni lavorative, sia per normativa che per economia.

Tanto per cominciare il necessario per legge, referendum tra i lavoratori per l'accettazione e

quindi la possibile applicazione del contratto di secondo livello sottoscritto dalle segreterie regionali, ci è sembrato, come Segreteria Regionale Abruzzo della FAST FerroVie Confsal, il più classico degli specchietti per le allodole. Perché si è posto il lavoratore votante davanti alla scelta di ricevere, votando "sì" al nuovo contratto aziendale, un assegno "zainetto" che, votando "no" sarebbe stato perso.

Posto in questi termini non si è consentito ai Lavoratori di valutare serenamente il nuovo secondo livello, ponendo sullo stesso piatto l'accettazione sia della parte normativa che la parte economica/integrativa del contratto, facendo quindi leva su quanto, ad oggi, risulta prioritario per ogni famiglia... la possibile perdita economica nella retribuzione.

Eppure dei circa 1600 dipendenti di TUA Spa:

- circa 400 non hanno votato;
- circa 400 hanno detto no al contratto;
- circa 50 sono risultati voti nulli o in bianco;
- circa 750 hanno detto si al contratto.

Noi siamo pronti a scommettere che se non ci fosse stata tra i lavoratori la paura di perdere quello “zainetto”, tanto magistralmente inserito tra gli allegati al contratto, l'esito sarebbe stato molto diverso.

Ne siamo convinti poiché laddove i Lavoratori sono stati informati in maniera oggettiva, senza essere sottoposti a pressioni economiche o sindacali, laddove si è analizzata distintamente dall'integrazione economica (zainetto) la parte normativa del nuovo contratto di secondo livello, l'esito di quella votazione ha premiato la nostra linea sindacale.

Il “no” a quel contratto che sotto diversi aspetti vuol significare un forte peggioramento sia sulla qualità del lavoro che sulla quantità dello stesso, lasciando invece immutate le reali criticità contrattuali oltre alle diseconomie aziendali ed agli assetti dirigenziali, fonte di considerevoli recuperi nella teoria pre-fusione ma, nella realtà post-fusione, lasciati immutati ed anzi in alcuni casi amplificati.

Un contratto aziendale che, sempre a nostro avviso, sia nella parte normativa che in quella economica, non tarderà ad avere effetti peggioramenti per tutti gli operatori settoriali, un contratto che per la FAST FerroVie Confsal Abruzzo risulta discriminante ed incoerente con i dettami del CCNL di settore, figlio di una maliziosa quanto distorta interpretazione della riforma necessaria al settore Trasporti regionale.

Oltretutto, pur di non confrontarsi con le altrui opinioni, politica regionale e azienda, hanno pensato bene di estromettere la FAST FerroVie Confsal Abruzzo dalle trattative sia riguardo il livello regionale (tavolo di contrattazione del secondo livello; Discussione sul Piano Industriale aziendale) che quello territoriale



(Ottimizzazione della turnistica delle Sedi), così da avere pieno possesso del futuro lavorativo di 1600 operatori settoriali.

Dopo anni di convocazioni, di trattative, di lotte spesso vincenti, fatte a tutela ed a rappresentanza della volontà dei Lavoratori dei Trasporti d'Abruzzo, la FAST FerroVie Confsal viene esclusa dai tavoli sindacali attraverso un vero e proprio attacco politico/aziendale e, siamo pronti a scommetterci, con la compiacenza di alcune delle parti sociali presenti in quegli stessi tavoli.

Una estromissione che sembra una punizione per il nostro dissociarci dalle posizioni politiche ed aziendali degli ultimi tempi, una sorta di ripercussione al “no” maggioritario espresso nelle residenze lavorative dove la FAST FerroVie Confsal risulta ben insediata per numero e compattezza dei propri iscritti. Teniamo a ribadire che questo è semplicemente il nostro compito, il compito di chi ha il dovere di tutelare i lavoratori ed il diritto di esprimere le proprie opinioni seppur in controtendenza rispetto ad altri protagonisti della scena sindacale regionale.

Su questi atteggiamenti di chiara discriminazione da parte della nostra

naturale controparte, la Segreteria Regionale Abruzzo, di concerto con la Segreteria Nazionale FAST FerroVie Confsal, ha già richiesto un parere legale e, se ci saranno i presupposti, andremo fino in fondo come siamo abituati a fare, prima di tutto per rispetto ai numerosi iscritti alla nostra O. S. nel settore Trasporti d'Abruzzo, ma anche e soprattutto a tutela e rappresentanza di chi, deluso dalle scelte sindacali regionali degli ultimi 20 anni, si è allontanato dall'idea di una partecipazione fattiva al sindacato, nella speranza che possa tornare a valutarne positivamente la stessa esistenza.

Prendiamo comunque atto del cambiamento imposto al normale proseguimento del percorso di Relazioni Industriali instaurato sempre con onestà e rispetto dalla Scrivente Segreteria Regionale d'Abruzzo con le aziende e la politica regionali ma, questo non significa certamente che resteremo a guardare inermi.

Sono i lavoratori stessi a chiederci di rispondere a queste sottili provocazioni e noi, in loro nome, non ci tireremo certo indietro, percorrendo la strada della rappresentatività così come da sempre facciamo, con trasparenza ed onestà.

Convegno sulla figura del lavoratore Autista dal titolo:
"La vita dell'Autista, quale sarà il nostro futuro"

"Fast Autotrasporti, Logistica e Trasporto Merci ancora in primo piano"

Occasione per confrontarsi e discutere sul piano dei trasporti con altre organizzazioni sindacali.

Il lavoro del camionista e il futuro

Relatori: Antonio del Prete, Grazia Golosi, Vincenzo Iuzzolino, Giuseppe Niosi, Giuseppe Parise, Giovanni Romanelli



Sindacati a confronto a confronto e atmosfera 'calda' nell'incontro organizzato a Monza da Noi Camionisti nella giornata di domenica.

La temperatura è salita all'incontro tra i sindacati organizzato dall'Associazione Noi Camionisti, "Il lavoro del camionista e il futuro" andato in scena domenica mattina. A fare gli onori di casa Vincenzo Iuzzolino, presidente nazionale dell'associazione, membro permanente dell'Uilr. Al tavolo dei relatori Giovanni Romanelli della Cgil, Grazia Golosi, segretario Lombardia della Uil

Trasporti, Giuseppe Parise, segretario generale Fast/Confsal, Antonio del Prete, Segretario generale Ugl Trasporti e Giuseppe Niosi, segretario nazionale Camionisti Autisti Dipendenti. Terzi caldi: il rinnovo del contratto nazionale e l'applicazione (troppo spesso mancata) delle regole. Da una parte è emersa la difficoltà da parte dei sindacati di "difendere" i propri iscritti, "perché molti di loro - ha detto Giuseppe Parise - non denunciano soprissi da parte dei datori di lavoro per il timore di perdere il posto", dall'altra - come sempre - è stata denunciata l'incapacità di fare gioco di squadra. "Solo uniti possiamo riuscire a far rispettare i nostri diritti. Aziende di trasporto e camionisti - ha sottolineato Grazia Golosi - devono stare dalla stessa parte per difendere la loro professionalità. No, quindi, alle tariffe al ribasso, si a un servizio di

qualità, che applichi le regole e i contratti collettivi." La tutela del lavoratore deve passare in primo piano per Giuseppe Niosi. "Perché in Italia quella dell'autista non è ancora considerata una professione usurante? Nessuno sembra preoccuparsi di questa figura così centrale per la nostra economia. E i sindacati dalle aziende sono visti come il fumo negli occhi. All'estero le cose non vanno così. Bisogna cominciare a cambiare la mentalità di lavoratori e datori di lavoro." Proposte per garantire un futuro a chi ha scelto questa professione? Basterebbe applicare i contratti per Uil. Lavorare su un salario minimo, sulla scia di ciò che è stato fatto da tedeschi e francesi, per le altre sigle. E il Governo da che parte sta? Intanto all'orizzonte si profilano nuove sfide: la tecnologia cambierà lo scenario richiedendo ulteriori competenze a chi salirà a bordo.

fonte ViaTrasporti



Sono tante le iniziative che Fast Autotrasporti, Logistica e Spedizione Merci organizza per presentare il proprio progetto politico in giro per l'Italia.

Di recente siamo stati protagonisti in due occasioni molto importanti.

La prima all'interno dell'esposizione mondiale Expo Milano 2015.

A Palazzo Italia, durante la manifestazione "Food'n motion" abbiamo discusso dell'importanza di un autotrasporto di qualità nella filiera della produzione e distribuzione del cibo.

La seconda iniziati-

Fast Autotrasporti ad Expo e TruckEmotion

va a cui abbiamo partecipato è la manifestazione "TruckEmotion", svoltasi a Monza.

In entrambe, oltre a portare il nostro contributo di camionisti sulle tematiche inerenti al nostro lavoro, abbiamo reso edotti i partecipanti sull'attività del nostro sindacato.

In un periodo come quello che stiamo vivendo, con una crisi economica che non accenna ad attenuarsi è concreto il rischio di una compressione dei diritti dei lavoratori. I fenomeni di dumping sono sempre più frequenti e i lavoratori, molto spesso, non denunciano i soprissi delle aziende nei loro confronti per paura di perdere il posto di lavoro.

Occorre che lavoratori e aziende capiscano di essere dalla stessa parte per opporsi alle tariffe al ribasso su cui speculano i grandi committenti.

È necessario anche l'impegno del sindacato per il riconoscimento di quello del camionista come lavoro usurante. È insopportabile la disparità con i conducenti degli autobus, cui questo status è riconosciuto.

Occorre affermare che un trasporto effettuato secondo le regole, oltre a garantire i diritti di un'importante categoria di lavoratori, è nell'interesse di un Paese che voglia puntare anche sulla qualità per uscire dalla crisi e perseguire l'indispensabile idea di un benessere diffuso.

di Vincenzo Iuzzolino

Expo 2015 Milano



La Fast presente a Expo presso Palazzo Italia con il Segretario Generale Pietro Serbassi e il Segretario

Regionale Giuseppe Parise per la presentazione del **Food'n Motion** Come vedete la nostra organizzazione e presente in tutti i settori dei trasporti ma ancora di più sul tema del cibo e la sua qualità nel trasporto.

Foto Vincenzo presentazione + pubblico



FAST A TRUCKEMOTION



In occasione dell'evento di Monza - TruckEmotion, il nostro sindacato dei trasporti era presente con una propria struttura di accoglienza per tutti i soci e quanti erano interessati a conoscere di più la nostra organizzazione. Ancora una volta abbiamo dato ampia visibilità a quanti ancora non ci conoscono.

Foto Vincenzo Niosi

Segretario Fast Autotrasporti e Segretario Autisti



Il Genio ferrovieri riparte da Preganziol

Pazienza, lungimiranza, sagacia, unita ad un senso di appartenenza e ad una capacità organizzativa non comuni hanno fatto sì che il presidente dell'Associazione Nazionale Ferrovieri del Genio, Fabio Ceccato, aprisse le porte della nuova sede di Preganziol ai tantissimi soci provenienti da tutte le parti d'Italia.

Giornata storica davvero per gli iscritti dell'Associazione Nazionale Ferrovieri del Genio. L'inaugurazione della nuova sede è avvenuta, infatti, in coincidenza con la celebrazione di Santa

essere provenienti dal genio ferrovieri era pari solo alla preparazione professionale.

Molti generi, sono andati a ricoprire posti di primaria importanza ai vertici delle Fs e anche nelle strutture sindacali. Una su tutte la figura di

Pino Minutoli, segretario nazionale SMA (che nell'Associazione ricopre il prestigioso incarico di capo area).

Da sempre questo sindacato è rimasto vicino agli ex Genio portando avanti negli anni le rivendicazioni sindacali di questa categoria. Nel giorno dell'inaugurazione si è avuta l'ennesima dimostrazione con la presenza

del segretario nazionale Fast, Pietro Serbassi, anche lui cresciuto professionalmente nel Genio.

Da segnalare la presenza del generale di brigata Francesco Bindi, di una rappresentanza del Reggimento Genio Ferrovieri e delle autorità locali rappresentate dal sindaco di Preganziol.

Dopo l'alza-

bandiera, accompagnato da silenzio eseguito da solista con tromba, inno di Mameli intonato da tutti i presenti, i momenti più coinvolgenti, è stata celebrata la santa messa officiata da padre Fortunato Romeo. Poi, in seguito alla cerimonia di apertura della sede, con taglio del nastro, è stato servito il pranzo presso il ristorante Crystal, ove i partecipanti hanno potuto deliziare i loro palati con piatti tipici. Una bellissima giornata, in sintesi. Nel ringraziare tutti, rinnoviamo l'invito a raggiungerci a Preganziol per mostrarvi la nostra nuova sede.

Mariano Pirani

Associazione Nazionale Ferrovieri del Genio



Barbara, patrona dei generi.

Non più Genova, luogo storico ove è nata l'Associazione (negli anni 50) ma Preganziol. Le nuove ristrutturazioni volute da FS hanno reso praticamente impossibile mantenere la vecchia sede che ha visto passare intere generazioni di generi.

La nuova struttura è più grande, più tecnologica e più al passo con i tempi. A testimonianza del mutato e innovativo spirito del presidente Ceccato, che in pochi anni ha riportato l'Associazione ai fasti di un tempo, quando l'orgoglio di



Tutti li celebrano, nessuno li conosce

Ecco le insidie dei costi standard

Metodi di calcolo, riferimenti concreti, alte professionalità. Senza mettere al proprio posto tutti i tasselli la gabbia entro cui aziende e pubblica amministrazione stanno cercando di imprigionare le spese si rivela solo uno slogan dalla scarsa efficacia e dai molti rischi.

di Massimo Cacciotti

I problemi che vogliamo rappresentare in quest'articolo sarebbero risolti se ci fosse una comune interpretazione sul significato del concetto di "costo standard" e se a questo significato rigorosamente ci si attenesse.

Deve prendersi atto, anzitutto, del fatto che il termine costo sta significando nel linguaggio economico grandezze spesso tra loro diverse e che non vanno confuse. Una prima precisazione concerne il termine costo e spesa, quest'ultimo usato prevalentemente nell'area della finanza pubblica; tali termini sono coincidenti e rappresentativi delle cause economiche che sono generate dai movimenti finanziari delle uscite in fase d'impegno e/o di pagamento. In generale nell'analisi economica, il termine costo indica l'onere o la spesa quale misurazione di una qualsiasi operazione di scambio e quindi di acquisizione; il costo quindi precisa la misura monetaria sostenuta per ottenere la disponibilità di un oggetto in grado di dare utilità al processo produttivo in cui esso è inserito.

Il costo, quale grandezza economica di ogni sistema produttivo, ha rilevanza ora in relazione al reddito d'esercizio, ora in relazione al prodotto o output da ottenere con lo svolgimento della gestione ed ora in relazione alle diverse analisi di efficienza; esso nasce in relazione alla realizzazione di ogni attività o operazione aziendale e si rileva in contesti diversi di misurazioni contabili.

Il costo di un prodotto può essere determinato secondo varie configurazioni di elementi economici che tengono conto degli oneri sopportati (costi effettivi) per le acquisizioni delle quantità reali consumate nel processo di produzione e delle sole grandezze economiche che misurano le quantità dei fattori necessari che in via programmatica e/o predeterminata si ipotizzano da impiegare nel processo di lavorazione futura (costi standard).

E' da precisare che la misurazione dei costi ha valore e significatività solo nella sua specificazione effettiva che si rileva durante la produzione reale, mentre altre determinazioni sono giustificate dagli specifici obiettivi per cui sorgono. La diversa identificazione dei costi standard rappresenta una costruzione aprioristica degli oneri economici ritenuti sopportabili per il futuro ed idonei a configurare le movimentazioni monetarie necessarie per le acquisizioni dei fattori da impiegare nelle offerte di prestazioni e servizi.

Pertanto, questa prima precisazio-

ne tra costo standard e costo effettivo appare necessaria proprio in



considerazione delle differenze evidenti tra le analisi dei costi effettivi, che tengono conto della produzione reale idonea o meno a soddisfare i bisogni dei consumatori (fabbisogno reale), e le analisi di controllo budgetario, che evidenziano gli scostamenti tra i parametri predeterminati di costo (costo standard) ed i costi effettivamente sopportati (costo effettivo) per le produzioni dei beni e servizi offerti ai cittadini (analisi dell'efficienza gestionale).

In via generale, con l'espressione "costo standard" si fa riferimento ad una configurazione di costo che è ricavata in base a variabili considerazioni gestionali del sistema aziendale a cui essa si riferisce e secondo prestabiliti parametri di efficienza che l'intera azienda (o un suo singolo centro di responsabilità) intende raggiungere.

Il costo standard identifica un parametro di riferimento che, proprio nel suo modo di essere determinato e per gli scopi per i quali nascono, identifica una misura economica posta a base delle compara-



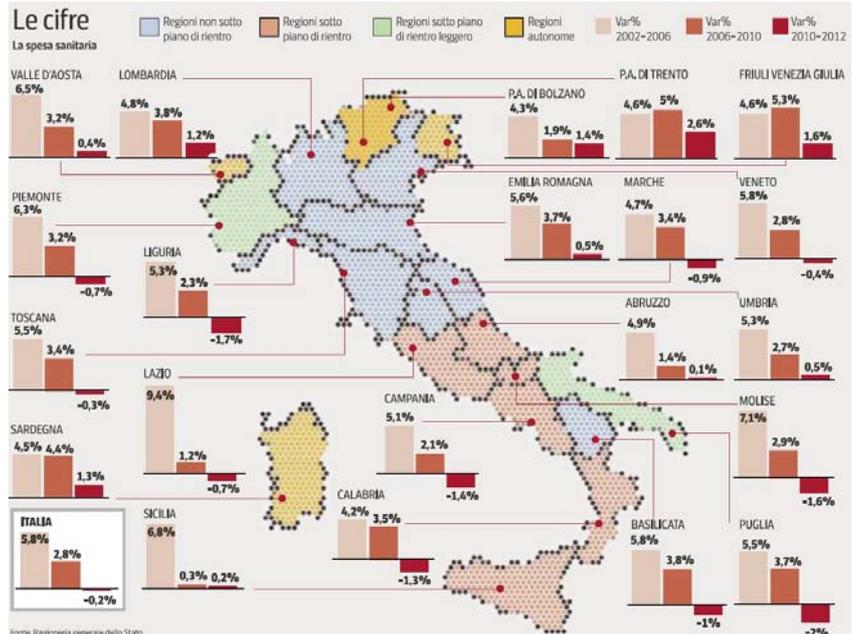
zioni delle performance aziendali nel tempo e nello spazio (variance analysis). Ecco la caratteristica principale del costo standard e la sua specificità; esso non identifica una misura economica unica ed effettiva dell'onere sopportato per ottenere/offrire un servizio o prestazione ai terzi, ma identifica un parametro di riferimento cui si dovrebbe avvicinare la gestione economica del sistema aziendale cui lo standard si riferisce.

E' altresì evidente che il "sistema aziendale", in cui si esaminano i costi standard, rappresenta ogni e qualsiasi micro sistema produttivo d'impresa che siano pubbliche o private, profit o non profit che nell'economia di un Paese s'identificano nella produzione di beni, servizi o prestazioni per la soddisfazione dei bisogni del cittadino o della comunità amministrata.

L'approccio dell'analisi dei costi standard, pertanto, assume una configurazione diversa secondo gli ambienti in cui essa è svolta. Nei "sistemi aziendali" e con riferimento ai singoli output della produzione o a tutta la produzione aziendale ottenuta (denominati micro sistemi produttivi), l'analisi dei costi standard ha un valore significativo nell'esercizio della funzione del controllo di efficienza. Finalità diverse sono raggiunte quando si esaminano gli andamenti e le determinazioni dei costi nelle indagini conoscitive riferite alle funzioni di costo delle macro aree economiche dell'economia nazionale, dove si pone attenzione all'utilizzo delle risorse finanziarie dello Stato e/o di altri Enti pubblici territoriali ed istituzionali.

I costi standard si possono distinguere in due grandi categorie che identificano i cosiddetti costi standard ideali ed i costi standard pratici.

I costi standard ideali sono definiti attraverso metodologie tutte orientate a migliorare il livello di efficienza e di organizzazione tecnico-produttiva che può essere rag-



giunta in azienda o nei suoi rapporti economici esterni.

I costi standard pratici, invece, sono determinati attraverso un'analisi empirica dei costi effettivamente verificati nel sistema azienda cui ci si riferisce e per il livello di output il cui costo s'intende determinare.

In genere, il costo standard di un oggetto di riferimento (output, prodotto, attività, servizio) è composto da diversi costi standard elementari (costo delle materie, della manodopera, delle spese generali...) in cui per ognuno dei fattori impiegati nella produzione si identificano due sottocategorie di standard che definiscono le quantità ed i prezzi scelti per ogni input impiegato.

Il prezzo standard unitario e la quantità standard unitaria sono presenti nella distinta di base per la determinazione del costo standard unitario del prodotto cui la determinazione è riferita. Il costo standard unitario è posto a base della valutazione complessiva della produzione (standard di produzione quantitativa), con l'identificazione anticipata degli oneri da sopportare (standard dei costi); questa misurazione dei costi degli output (costo standard) identifica la grandezza economica di budget che costituisce il riferimento per la verifica delle performance e per le analisi degli sprechi, delle inefficienze o del grado di efficienza raggiunti.

La configurazione di ogni standard richiede l'azione di esperti della produzione i quali siano in grado di determinare le quantità dei fattori che dovranno essere utilizzate ed i prezzi che andranno a identificarsi sul mercato. Queste componenti elementari del costo standard devono essere identificate in condizioni prestabilite di efficienza e secondo il livello di efficacia riferito all'output che si vuole raggiungere.

I costi standard ideali, sono quelli che possono essere raggiunti solo nelle condizioni teoriche o in circostanze ottimali. Essi, fra l'altro, si riferiscono alle migliori condizioni di produttività dei fattori.

I costi standard pratici, invece, sono e per la loro configurazione e per la loro finalità organizzativa, costi standard che possono verificarsi in concreto. Essi hanno a base l'ipotesi di un andamento regolare del processo produttivo; nella loro determinazione sono preventivate anche le condizioni di inefficienza gestionale generale che comunque appaiano superabili e regolari nel processo di gestione.

Tra i costi standard pratici si ricordano i costi standard fondati su dati storici (quando riflettano il comportamento medio delle misurazioni economiche dei fattori produttivi cui si riferiscono), i costi standard attesi (in cui è preso in considerazione un certo livello di



Attualità Sindacale

efficienza realisticamente raggiungibile in base alle situazioni operative aziendali concretamente osservate), i costi standard di base (che riflettono le normali condizioni gestionali in cui si svolgono i processi di lavorazione) ed altri tipi di costi standard fondati principalmente sui valori medi di periodi pregressi che siano considerati significativi.

Queste diverse identificazioni del costo standard rappresentano un punto di riferimento ai fini della valutazione dei costi consuntivi e per fornire informazioni di controllo e di comparazione concernenti gli scostamenti che si siano verificati nei processi produttivi e gestionali (variance analysis).

Le determinazioni dei costi standard pratici sono direttamente dipendenti dai sistemi contabili ed informativi esistenti all'interno di ogni sistema aziendale. Esse sono in particolar modo collegate alla contabilità analitica (o contabilità dei costi) che deve essere presente in azienda e quindi a disposizione della struttura manageriale aziendale.

Nello stesso tempo, è da rilevare che le informazioni economiche dei costi, contabilizzate nel sistema generale della contabilità aziendale, sono troppo generiche per consentire una idonea determinazione dei costi standard per ognuno degli output appartenente alla gamma produttiva di ogni azienda.

I costi standard pratici sono quelli più significativi e qualificanti ai fini di un effettivo cambiamento gestionale che miri a raggiungere più elevati livelli di efficienza nelle produzioni.

Questi risultati possono essere ottenuti solo se la determinazione di detti costi standard è il frutto combinato di un percorso decisionale e di misurazioni a cui partecipano specialisti con alta qualità professionale e manager della governance aziendale con alta responsabilità che abbiano a disposizione avanzate metodologie di

determinazione degli standard.

Per quanto riguarda le alte professionalità richieste ai responsabili, esse devono essere adeguatamente indirizzate ad evidenziare il trend dell'oggetto a cui è riferita la determinazione del costo standard e specificare le componenti essenziali del sistema dei costi che sia appropriato standardizzare.

Questi professionisti sono chiamati ad elencare e valutare i fattori caratterizzanti l'oggetto di cui occorre conoscere in via anticipata la misura economica del costo, e quindi specificare le grandezze economiche dei fattori produttivi da

cienza della gestione.

Per quanto riguarda le metodologie utilizzate sono da ricordare la base dati analitici (provenienti dalla contabilità dei costi) disponibili e le stime variabili delle tipologie dei costi elementari che configurano il costo complessivo (full cost) o diretto (direct cost) di un prodotto o servizio offerto da ogni azienda.

Nello stesso tempo le metodologie di analisi concernono non solo la determinazione dei costi standard ma anche l'interpretazione degli scostamenti delle grandezze economiche effettive (costi effettivi) di



porre a base del controllo di gestione in un determinato periodo futuro.

Per quanto riguarda le alte responsabilità manageriali che vanno coinvolte nel processo di determinazione degli standard, esse concernono la conduzione economica e finanziaria delle risorse impiegate nelle produzioni che, in un certo lasso di tempo a venire, devono consentire il raggiungimento di migliori e più qualificati obiettivi di efficienza e di efficacia. In genere il costo standard ha lo scopo di migliorare le condizioni di effi-

elementi singoli del processo produttivo e/o dei costi totali che saranno oggetto di controllo nel processo continuo aziendale di realizzazione degli obiettivi.

Nonostante ogni accortezza, la stima del costo standard pratico ha un periodo limitato di significatività e validità di controllo. Ogni parametro pratico, posto a base del controllo sulle performances, ha quindi un limitato periodo di validità che cambia a mano a mano si modificano, o variano, le condizioni del processo produttivo cui ci si riferisce.

Insieme all'Ale per ridisegnare il futuro delle ferrovie europee

Dal 19 al 21 Ottobre 2015, la Presidenza esecutiva dell'Ale e la CESI hanno discusso sugli sviluppi della politica ferroviaria europea con delle figure chiave di potere decisionale all'interno dell'UE e con i rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro.

Le riunioni si sono tenute presso la sede della CESI e del Parlamento Europeo a Bruxelles, e gli argomenti trattati riguardavano principalmente il quarto pacchetto ferroviario e la partecipazione dell'Ale nel processo decisionale a livello dell'UE.

La delegazione dell'Ale è stata rappresentata da Juan Jesús García Fraile (Presidente dell'Ale), Leszek Mietek (Vice-presidente dell'Ale), Vincenzo Multari (Vice-presidente di FAST Ferrovie) e Santiago Pino Jiménez (Capo della segreteria dell'Ale). La CESI, invece, è stata rappresentata dal Segretario Generale, Klaus Heeger, Kirsten Lüthmann, Presidentessa della Commissione Interna della CESI per la Parità di genere e i Diritti delle donne e Hendrik Meerkamp, consigliere della politica di trasporto.

La prima serie di riunioni ha visto la presenza degli europarlamentari MEP Michael Cramer (Presidente della Commissione per il Turismo e i Trasporti, membro dei Verdi), Ismael Ertug (coordinatore della politica di trasporto del gruppo S&D) e Marian J. Marinescu (vice-coordinatore della politica di trasporto del gruppo PPE).

Si è tenuto un altro incontro con i rappresentanti chiave della Commissione Europea, tra cui Sian Prout e Patrizio Grillo, responsabili all'interno della Direzione Generale per la Mobilità e i Trasporti, e Sigfried Caspar, Team Leader per il Dialogo Sociale nella Direzione Generale dell'Occupazione, e dell'Agenzia Ferroviaria Europea

Dalle trattative del Quarto pacchetto al dumping fino alla sicurezza. La Fast prosegue il suo lavoro di studio e confronto nell'ambito della confederazione internazionale per arrivare alla definizione di obiettivi condivisi da portare all'attenzione dell'Europarlamento, dove prenderanno forma le nuove norme comunitarie che regoleranno il trasporto su ferro in tutti i Paesi membri.

di Vincenzo Multari

(ERA), come Olaf Mette e Georgios Kouparousos.

Le riunioni finali sono state quelle con Julia Lamb (Segretaria Generale dell'European Rail Freight Association, ERFA) e Libor Lochman ed Ester Caldana (Rispettivamente Direttore Esecutivo e Consigliera alla Community of European Railways and Infrastructure Companies, CER).

Nonostante in ogni riunione le materie siano state scelte in base al ruolo di ogni interlocutore, gli argomenti principali e maggiormente rilevanti trattati durante i vari incon-

tri sono quelli relativi alle seguenti aree:

- Le negoziazioni sul pilastro politico del quarto pacchetto ferroviario e in particolar modo sull'amministrazione delle infrastrutture ferroviarie e le garanzie di protezione sociale in caso di assegnazione di obbligazioni di servizio di trasporto pubblico a un nuovo operatore.
- L'attuazione del pilastro tecnico del quarto pacchetto ferroviario.
- Formazione dei macchinisti e del personale di bordo del treno.
- Dumping: definizione, controllo e supervisione di standard minimi per i tempi di condotta, lavoro e



Attualità Sindacale

riposo.

- Dialogo sociale: partecipazione dell'ALE nei processi politici a livello dell'UE.

- Ampliamento delle competenze dell'Agenzia Ferroviaria Europea (ERA).

- Aspetti legati alla sicurezza ferroviaria sia da un punto di vista tecnico, sia funzionale.

La Fast si pone in Europa con la carica di Vice Presidenza e componente della presidenza esecutiva dell'ALE e in tale veste abbiamo molto apprezzato la serie di riunioni con le istituzioni e organizzazioni europee e, vista l'importanza degli argomenti trattati e la rilevanza dei nostri interlocutori, consideriamo essenziale mantenere il dialogo sugli argomenti affrontati.

Certamente l'ALE ha intenzione di partecipare attivamente ai processi politici connessi a questi temi.

Per quanto riguarda i contenuti, abbiamo già da subito istituito piani di collaborazione e l'ampliamento di quelli già in essere, con i nostri interlocutori.

Abbiamo presentato delle istanze al Presidente del Comitato per il Trasporto del Parlamento Europeo, da portare sul tavolo della Commissione Europea, in relazione alla sicurezza nel Trasporto Ferroviario, sui requisiti minimi di accesso e la durata della formazione dei macchinisti e i limiti di condotta giornaliera e riposo in ognuno dei Paesi membri.

Registriamo che i rappresentanti della Commissione Europea hanno mostrato la loro disponibilità riguardo alla partecipazione dell'Ale all'interno del dialogo sociale.

Con l'Agenzia Ferroviaria Europea (ERA) abbiamo condiviso di incrementare la partecipazione di ALE per trattare gli argomenti da noi proposti, nei lavori dell'ERA, estendendo tale partecipazione al resto degli organi della stessa, in cui partecipano le organizzazioni rappresentative, come già avviene nel caso dell'ETF.

I rappresentanti della Commissione Europea hanno mostrato piena disponibilità e condivisione sulle nostre argomentazioni, anche a riguardo alla partecipazione all'interno del dialogo sociale.

Con il CER (COMMUNITY OF EUROPEAN RAILWAY AND INFRASTRUCTURE COMPANIES), abbiamo concordato di valutare la loro posizione sulla clausola sociale in caso di assegnazione di servizi di obbligazione di servizio pubblico a un nuovo operatore, in modo da fare le nostre valutazioni e trovare punti di condivisione.

Abbiamo condiviso anche di integrare la nostra collaborazione in altre materie relative al quarto pac-

“ Tra le proposte portate sul tavolo della Commissione Ue, quella per definire i requisiti minimi di accesso, la durata della formazione dei macchinisti e i limiti di condotta giornaliera e riposo in ognuno dei Paesi membri dell'Unione ”

chetto ferroviario e sul tema della sicurezza e sugli aspetti operativi a livello dell'ERA. Per ultimo ci teniamo a sottolineare che il Presidente del CER ha manifestato chiaramente la posizione favorevole del CER all'inclusione dell'ALE nel dialogo sociale.

E' chiara la nostra disponibilità e il nostro obiettivo di impegnarci in un dialogo proficuo con il CER su tutte le questioni che interessano entrambe le parti, come il settore dei sistemi di gestione della sicurezza, manutenzione dei veicoli ferroviari

e limiti del tempo di condotta, lavoro e riposo dei macchinisti.

In questo contesto abbiamo evidenziato in un breve riassunto, che riportiamo di seguito, le posizioni principali dell'ALE in relazione ai temi su menzionati e trattati nelle diverse riunioni:

- Dialogo sociale: l'ALE considera fondamentale la propria inclusione, in quanto legittimo rappresentante della maggioranza dei macchinisti europei, in tutti i processi riguardanti il trasporto ferroviario, in cui è prevista la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, così come nei vari organi delle istituzioni e

organismi legati a tale modalità di trasporto in cui partecipano le organizzazioni sindacali.

- Agenzia Ferroviaria Europea: l'ALE punta molto sia sull'ampliamento delle funzioni e delle responsabilità dell'ERA e sulla definizione di procedimenti di coordinamento e collaborazione come le autorità nazionali di sicurezza, sia sull'emissione di certificati e autorizzazioni o la valutazione volta all'attuazione di gruppi del sistema ERTMS, così come al controllo e supervisione dei vari aspetti che intervengono nel-





l'interoperabilità e nella sicurezza del trasporto ferroviario. Crediamo che sia imprescindibile per il trasporto ferroviario dotare l'agenzia delle risorse umane e materiali necessarie per affrontare tale incremento di lavoro.

- Definizione, controllo e supervisione di norme europee che stabiliscano gli standard minimi di sicurezza per il personale degli equipaggi a bordo del treno. Si deve determinare un quadro regolatore attraverso norme legali che fissino in modo vincolante per tutti il livello minimo di sicurezza relativo alle giornate lavorative e al tempo di condotta e riposo. Inoltre occorre che si implementino gli elementi necessari per garantire la supervisione e il controllo della sua rigida realizzazione.

- Definizione dei requisiti minimi di accesso e della durata minima della formazione per l'ottenimento della licenza e dei certificati. La descrizione dei contenuti minimi formativi contemplati nella Direttiva 2007/59 deve essere completata, sia con la definizione della formazione iniziale – che l'ALE crede debba essere di livello 4, secondo il quadro europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente – sia con la definizione della durata minima per l'otteni-

mento della licenza, dei certificati e delle abilitazioni.

- Definizione dei requisiti minimi di accesso, di contenuto e durata minima della formazione per il resto del personale a bordo del treno. L'ALE sostiene che tutto il personale che svolge funzioni legate alla sicurezza debba disporre della qualificazione necessaria e, per questo, si deve stabilire la regolamentazione corrispondente che lo garantisca.

- Mezzi di garanzia di protezione sociale. La normativa europea deve incorporare mezzi di protezione sociale in caso di assegnazione di un servizio a un nuovo operatore, garantendo l'assunzione dei lavoratori coinvolti.

- Amministrazione delle infrastrutture ferroviarie. L'ALE crede che, dove si dovessero creare situazioni d'indipendenza tra gli amministratori delle infrastrutture e le imprese operanti, sia fondamentale assicurare il mantenimento della titolarità pubblica delle infrastrutture ferroviarie.

- Coinvolgimento degli operatori nel sistema ferroviario. L'ALE è a favore dell'esistenza di imprese ferroviarie coinvolte nel sistema, che abbiano una visione chiara del modo di trasporto ferroviario. Siamo contrari, invece, all'ingresso di meri agenti con vocazione orientata esclusivamente al beneficio economico. Pensiamo che i mezzi che facilitano la competenza nel settore non debbano essere incanalati a favore di questo tipo di agenti ma, piuttosto, verso il consolidamento delle imprese ferroviarie con vocazione di permanenza nel settore. Inoltre, ci preoccupa la regolamentazione attuale in relazione all'obbligo degli Stati di assumersi il rischio di acquisizione di materiale rotante e la sua messa a disposizio-

ne delle assegnazioni, se non si stabiliscono regole rigide che esigano, oltre a ciò, un investimento nel sistema ferroviario.

- Misure antidumping. Da un lato, l'ALE considera essenziale l'adozione di politiche proattive per impedire il dumping sociale, salariale e la competenza sleale, con l'obiettivo di evitare il deterioramento della sicurezza e la possibile delocalizzazione delle attività, così come le conseguenze negative per la salute dei lavoratori.

Tra i vari mezzi applicabili crediamo che siano fondamentali, come già segnalato precedentemente, la regolamentazione a livello europeo di alcuni standard minimi quali i tempi di giornata, condotta e riposo, la definizione della garanzia di un salario più alto tra il Paese di contratto del dipendente e quello in cui tale dipendente sta prestando servizio.

Dall'altro lato occorre promuovere un quadro di negoziazione sovranazionale nelle imprese che svolgono la propria attività in diversi Paesi, in cui si deve garantire la partecipazione di tutte le organizzazioni rappresentative dei lavoratori.

Come FAST siamo certi di trovarci in un momento cruciale per consolidare le possibilità d'interlocuzione dell'ALE sotto tutti i punti di vista e pensiamo che sia obbligatorio fare uno sforzo aggiuntivo per poter concretizzare tale interlocuzione in risultati sostanziali, per i quali è necessario e fondamentale poter contare sulla massima collaborazione da parte di tutti i sindacati membri nelle iniziative adottate e nella realizzazione dei lavori richiesti.

Nei prossimi mesi si terranno le cosiddette Trilogie, che sono le negoziazioni tra la Commissione, il Consiglio e il Parlamento, per concretizzare tutti gli aspetti relativi al quarto pacchetto ferroviario, per cui è imprescindibile dare continuità alle nostre attuazioni per poter influenzare la presa di decisioni che in gran parte vanno a definire il futuro della ferrovia europea e, per questo, il futuro dei macchinisti che rappresentiamo.

Tutti invocano la concorrenza Ma per il sindacato sognano il monopolio

Se lo sciopero di una piccola sigla può mettere in crisi un sistema di servizi pubblici è forse perché la proposta di quell'iniziativa riesce a convincere e mobilitare molti più lavoratori di quelli che l'organizzazione non maggioritaria ha fino ad allora associato. La libera competizione, anche tra le associazioni, genera sicuramente situazioni più salutari dell'oligopolio.

di Mario Pino

Alcuni motivi ricorrenti attraversano di continuo e da diverso tempo il dibattito sindacale e politico nel nostro paese: la richiesta (di governi e di parti datoriali) di norme più stringenti sul diritto di sciopero; la lamentela che anche la sigla sindacale più piccola possa mettere in crisi il sistema dei servizi pubblici (come i trasporti) con un proprio sciopero; la richiesta di normare per legge (come peraltro prevede la Costituzione) la rappresentanza sindacale.

In questi ultimi tempi si è anche sentita la necessità (governativa) di un unico sindacato come interlocutore (come già avviene in Germania), anziché una pluralità di sigle sindacali.

Ora, scartando il senz'altro malevolo sospetto che l'ultima richiesta sia ipotizzata con lo scopo tattico di vedere un unico sindacato che si autoparalizza per le liti interne delle sue componenti unificate, come succede oggi ad alcuni partiti politici vogliamo, più seriamente, esprimere la nostra opinione prendendo in prestito dall'economia alcune categorie concettuali, come monopolio, oligopolio, concorrenza.

Senza pretendere di sceverare la questione con un'analisi economica dei fatti sociali - non perché sia impossibile in linea di principio, ma perché trascende gli strumenti a nostra disposizione ed i nostri stessi scopi -osterremo delle analogie concettuali, ancorché la stessa analisi delle teorie dell'oligopolio sia parecchio articolata.

Prescindendo dunque da un monopolio sindacale sognato (ancorché già sperimentato anche nei passati regimi dittatoriali e nei passati regimi di cosiddetto "socialismo reale"), nel nostro paese si verifica un oligopolio sindacale di fatto, in cui tre sigle sindacali, strette in un accordo (con alti e bassi durante la storia

sindacale del nostro Paese) cercano di marginalizzare come le imprese oligopolistiche in economia le altre sigle, nel "mercato" del consenso sociale, vuoi con accordi con la politica, vuoi con accordi sindacali che pongano una barriera percentuale di presenza associativa alla presenza sui tavoli negoziali reali; come il recente Accordo interconfederale - al quale ha peraltro poi aderito anche la Confsal che pone lo sbarramento del 5%.

Non volendo spingerci oltre nelle analogie tra l'analisi delle categorie economiche proposte e di quelle sociologiche dei fatti, dei quali ci stiamo occupando, vogliamo però notare incidentalmente, ad esempio, che, come accade in economia per alcune previsioni dell'oligopolio, anche nel nostro campo non si raggiunge la "massimizzazione dei profitti congiunto" (teoria di Fellner) di consenso sociale, poiché anche qui, come per le imprese economiche, sono molte le forze, interne agli oligopolisti, che si oppongono (per il nostro discorso: diversità ideologiche, diversità di storia e di ispirazione, diversità di politica sindacale); viene invece raggiunto un punto di equilibrio di una massimizzazione limitata del consenso, a danno dell'entrata delle altre sigle, che vengono mantenute fuori o marginali, nel mondo del consenso sociale.

Tanto basti per le analogie tra la teoria economica e i fatti sociologici, per avere strumenti più chiari per illustrare le nostre opinioni.

Prima di tutto - come sostengono anche gli economisti per il mercato dei beni - la libera concorrenza paritaria dei sindacati, per aggregare il consenso dei lavoratori e dei pensionati, è certamente generatrice di situazioni più salutari che l'oligopolio (neanche poi a parlarne del monopolio).

Perché la libera concorrenza paritaria di programmi e di proposte



migliora la qualità di queste, affina le capacità dei rappresentanti, evita che le migliori possano stagnare ed elimina dallo scenario le peggiori.

Certamente avvantaggia i lavoratori, che hanno la possibilità di una pluralità di scelte, rispetto alle quali aggregarsi e far pesare il proprio consenso. Introduce un dinamismo nella vita delle proposte sindacali, beneficia sia per chi rappresenta che soprattutto per chi è rappresentato.

Affiora qui un'obiezione.

Ma la più piccola sigla sindacale può, con un suo sciopero, mettere in crisi importanti settori della vita sociale, come ad esempio i trasporti.

Obiezione da respingere per due ragioni. La prima, se la legge che regola il diritto di sciopero è già inasprita nelle sanzioni ed è efficace per la situazione odierna, non si capisce come una piccola frazione di lavoratori possa mettere in crisi un sistema, con un presidio legale così efficace. La seconda, se così non fosse, si migliori allora questa legge, rispetto alle tutele attese dagli utenti.

Ma a nostro avviso la vera questione è che, se lo sciopero di una piccola sigla può mettere in crisi un sistema di servizi pubblici, è forse perché la proposta di quello sciopero riesce a convincere e mobilitare molti più lavoratori di quelli che quella piccola sigla ha fino ad ora associato.

E questo deve far molto riflettere.

E badiamo bene, non si parla di proposte populiste o

massimaliste (anche se dovremmo approfondire il concetto di populismo, alla luce degli studi del filosofo e politologo Ernesto Laclau) - poiché i lavoratori sono sovente più maturi di chi occasionalmente li rappresenta - ma di proposte realistiche che raccolgono i bisogni sentiti del lavoro.

La vera questione è dunque comprendere come i lavoratori pensano i propri bisogni e come bisogna rappresentarli, con proposte realistiche ma coerenti con chi si rappresenta.

E continuando su questa linea d'opinione, poiché nel mondo sindacale non è in gioco una questione di governabilità, come invece nelle elezioni politiche, non si capisce perché debba essere posta una barriera alla rappresentatività delle sigle sindacali (tra l'altro notiamo che il mondo politico, che ha invece e forte il problema della governabilità del sistema, ha posto un limite del 3%, anziché del 5%, come nell'Accordo sindacale, che non ha il problema -lo ripetiamo- della governabilità).

In conclusione, riteniamo che sia molto meglio per i lavoratori e per l'elaborazione delle migliori proposte sindacali, che i lavoratori possano organizzarsi sindacalmente in modo libero (come recita la Costituzione) e soprattutto plurale, senza barriere oligopolistiche che marginalizzino qualcuno; che la miglior selezione delle proposte sindacali possa essere effettuata più efficacemente solo dal consenso (o dissenso) dei lavoratori e dei pensionati, i quali possano poi così far pesare le loro scelte; che il diritto di sciopero sia attualmente efficacemente esercitato nelle previsioni di legge e che un'eventuale modifica di questa possa avvenire attraverso un dialogo con la Politica di tutte le O.S. e di tutte le Associazioni dei cittadini-utenti che sopportano l'impatto dello sciopero nei servizi pubblici, senza peraltro vanificare l'esercizio reale dell'effettivo diritto di sciopero.

Infine, anche qui, come nelle migliori democrazie, si tratta di non congelare le situazioni, a favore di una casta di mandarini, ma di permettere, nel libero gioco delle migliori proposte democratiche, che le minoranze di oggi possano diventare le maggioranze di domani e le maggioranze di oggi non siano inamovibili, ma possano diventare domani minoranze, se il reale consenso dei lavoratori così decretasse.

“ Al di là delle formule, il problema è comprendere come i lavoratori interpretano i propri bisogni e come si debba rappresentarli. A questo scopo, la soluzione migliore è togliere ogni vincolo alla possibilità di organizzarsi per difendere i propri diritti ”



Commenti

Con la scusa del sindacato "cattivo" vogliono azzerare il diritto di sciopero

Ancor prima di definire per le leggi le regole sulla rappresentanza il Parlamento sta cercando di rendere più rigidi i vincoli per le proteste dei lavoratori nei servizi pubblici essenziali. Un tentativo di zittire le sigle più piccole che rischia di aprire la strada ad annullamento di garanzie costituzionali che non ha precedenti nelle democrazie europee.

Il 20 ottobre si è tenuto il programmato incontro presso il Senato della Repubblica, in relazione alla deliberazione della Ia e XIa commissione di procedere ad una serie di audizioni sui disegni di legge nn. 550, 1286 e 2006, in tema di regolamentazione dello sciopero nei trasporti pubblici, presiedute dal Sen. Maurizio Sacconi. Di seguito ampi stralci dell'intervento del Segretario generale della FAST Confsal che ha rappresentato la posizione della Confederazione in merito al diritto di sciopero.

Signor Presidente, Onorevoli Senatrici, Onorevoli Senatori, Probabilmente molti dei presenti, conoscendo la storia e i trascorsi della CONFESAL, avranno già immaginato il modo ed il tipo di approccio con cui affronteremo questa audizione. La CONFESAL, infatti, e le sue Federazioni, in primis la FAST (Trasporti e Servizi) che mi onoro di rappresentare direttamente, essendo espressione di famiglie di

lavoratori altamente professionalizzate e, conseguentemente, non numerose, sono abituate ad essere additate come le piccole categorie che bloccano il Paese per difendere privilegi e interessi particolari. Una provvisorietà di giudizio, spesso utilizzata nei confronti delle nostre azioni sindacali, che respingiamo con sdegno, così come non possiamo che rigettare in toto le proposte di modifica alla legge 146/90, già ampiamente novellata dalla legge 83/2000, le quali sono state avanzate con i Disegni di Legge n. 550/2013, n. 1286/2014 e n. 2006/2015.

Non pretendo ovviamente di farvi cambiare idea semplicemente proclamandomi innocente, cosa che pur faccio, ma spero e credo di poter aggiungere importanti elementi di riflessione al lavoro che state svolgendo su problematiche che toccano da vicino la CONFESAL, la nostra realtà sindacale, che alcuni definiscono a torto minoritaria ma che io preferisco chiamare autonoma.

In uno scenario in cui chi non è d'accordo viene liquidato semplicemente come irresponsabile o populista, abbiamo la presunzione di affermare che la CONFESAL è una confederazione sindacale che critica, tratta, propone e rispetta le regole democraticamente definite. Ma il fatto che la CONFESAL abbia sottoscritto l'accordo intervenuto tra Confindustria e Sindacati confederali sulla rappresentanza non vuol dire che, in caso di necessità, per far sentire la propria voce in presenza di accordi o proposte contrattuali non condivisibili, non possa manifestare il dissenso ricorrendo ad azioni di lotta sindacale.

Ciò detto, accusare i sindacati professionali, come si legge senza troppi giri di parole nelle relazioni introduttive delle proposte di legge in esame, di essere i principali responsabili di un incremento del livello di litigiosità che ha procurato disagi sempre maggiori ai cittadini appare ingeneroso, oltretutto falso.

Prima di accusare le cosiddette "sigle minori" di abu-

sare del diritto di sciopero, perché di questo stiamo parlando, bisognerebbe avere dati statistici precisi, che la Commissione di Garanzia non possiede o più semplicemente non fornisce, sulla quantità di ore di protesta e le entità dei disagi provocati che possono essere attribuite esclusivamente ai sindacati autonomi. Un esame serio e approfondito della situazione dovrebbe prevedere pure, magari proprio in questa sede, le ragioni delle proteste per verificare la scadente qualità delle relazioni sindacali che molte aziende di trasporto, per esempio garantiscono alle parti sociali e al mondo del lavoro in genere.

Parlando del sindacato, inoltre, ci si trova spesso davanti a una strana suddivisione tra sindacati responsabili, sindacati autonomi e, ultimamente, sindacati autonomi più "aggressivi". Una tale diversificazione è tesa a distinguere in primis un sindacato buono da quello cattivo e in subordine quello cattivo da quello ancora più cattivo.

Questa errata, e scorretta, impostazione metodologica nasce anche da una netta sottovalutazione delle dinamiche legate al rapporto numerico, nelle realtà produttive, tra alte medie e basse professionalità. Normalmente, infatti, in un sistema economico le alte professionalità rappresentano il numero più basso di addetti, a differenza delle basse professionalità che possono solitamente contare sulla maggioranza della base lavorativa. Questo comporta, sul terreno della

rappresentanza e dell'attività sindacale, una dominanza delle basse professionalità rispetto a coloro i quali esprimono un know how maggiore. Tale sbilanciamento genera inevitabilmente insoddisfazione in quelle famiglie professionali che pur avendo un alto potere negoziale vengono marginalizzate dalla forza dei numeri. E provoca, soprattutto, una spirale viziosa in cui l'appiattimento del sistema non farà altro che togliere interesse e motivazione alla crescita individuale prima e delle categorie poi. Con una conseguente perdita di competitività della aziende.

Certamente non è questa l'intenzione del Legislatore, ma da un'attenta analisi dei disegni di legge n. 550 del 2013, n. 1286 del 2014 e n. 2006 del 2015 traspare che gli effetti delle modifiche che si propongono alla legge 146/90, già cambiata con la legge 83/2000, sarebbero rovinosi per l'esercizio del diritto di sciopero, che, ricordiamo, è costituzionalmente garantito. Nella malaugurata ipotesi che invece ciò fosse nelle intenzioni del Legislatore, tanto varrebbe mettere le cose in chiaro, affermando che si vuole perseguire una modifica costituzionale volta ad azzerare il diritto di sciopero.

A questo proposito, sarebbe preferibile che gli sforzi di queste Commissioni si concentrassero con maggiore attenzione sul tema centrale intorno a cui ruota il dibattito in corso e che spunta prepotentemente anche dietro le tre proposte di legge in

esame, che è la questione fondamentale della rappresentanza.

Sarebbe, infatti, fuori luogo disegnare un quadro regolatore sull'esercizio del diritto di sciopero sulla base di requisiti di rappresentatività prima che vengano definiti, una volta per tutte, i criteri con cui tale rappresentanza debba essere riconosciuta e verificata.

Da qui la necessità di invertire l'ordine temporale: prima bisognerebbe fare la legge sulla rappresentanza e soltanto successivamente valutare se regolamentare lo sciopero sulla base della rappresentanza stessa. Tenendo conto che, come accade in politica, un sindacato può finire la sua spinta propulsiva, non essere più al passo con i tempi ed essere sostituito con uno nuovo e rigenerato, con meno tabù storici e più capacità di dare risposte alle esigenze dei lavoratori in organizzazioni aziendali molto più fluide.

Solo attraverso una riforma della rappresentanza che conceda la possibilità anche a chi è più piccolo di partecipare, in misura proporzionata alle sue dimensioni, alla dialettica aziendale e a quella politica si può garantire la sopravvivenza di sindacati regolarmente costituiti e organizzati o la nascita di nuovi, senza i quali il mondo del lavoro resterebbe ingessato in vecchie logiche non più adatte a raccogliere le sfide della nuova economia.

Signor Presidente,
Onorevoli Senatrici,
Onorevoli Senatori,
dopo questa doverosa pre-

Contromano**Serve una legge europea**

Il modello Volkswagen e le miopi restrizioni sullo sciopero nei servizi pubblici

La riforma del sistema del mondo del lavoro che assuma un modello a riferimento, e su questo incentri gli interventi correttivi al sistema attuale, probabilmente è un metodo percorribile. Crediamo che quello americano, aggressivo e brutale, comunque, dove accettato, si dimostra efficace, ma troppo lontano dalla cultura italiana. Quello giapponese "in cui l'azienda si prende carico del lavoratore fino alla morte" è troppo economicamente dispendioso e nel contesto attuale sarebbe inapplicabile. Col Jobs Act abbiamo intrapreso la strada del modello tedesco che si fonda su un efficiente equilibrio tra sindacati ed imprenditori: gli uni capiscono le reciproche necessità degli altri e su questo fondano non solo le scelte delle relazioni industriali ma le politiche generali dell'azienda. È un chiaro esempio, il caso Volkswagen: dove non è credibile il fatto che dal 2009 ad oggi nessuno tra tecnici, meccanici, ingegneri sapesse? Probabilmente lo sapevano in tantissimi ma l'interesse comune tra lavoratori e impresa ha fatto sì che non ci fosse nessuna denuncia, né ufficiale, né anonima (come sicuramente sarebbe accaduto in Italia) che smascherasse e screditasse l'azienda. Indubbiamente questa è una stortura di un sistema che si regge sull'incontro di interessi che unisce lavoratori e imprenditori. Questo da noi ancora non c'è perché il modello non sta accorciando la distanza fra i vari interessi e gli interventi di compressione dei diritti dei lavoratori accentuano le spinte che allontanano ancora di più le parti. Abbiamo la legge più restrittiva d'Europa in tema di garanzia di servizi pubblici e crediamo che il ragionamento si debba spostare su ambiti di compartecipazione piuttosto che di contrapposizione forzata.

Il fatto che i servizi pubblici (a tutela della quale la legge si rivolge) sono sempre più regolamentati a livello europeo dovrebbe stimolare un ragionamento. Dove le rappresentanze sindacali dovessero ritenere il confronto bloccato tra una legge sugli scioperi ancor più restrittiva e una trattativa improduttiva, anche a causa di strumenti rivendicativi impossibili da attuare, potrebbero sempre più cercare udienza a livello Europeo dove l'interesse di ingerire al nostro interno è fortissimo. La volontà delle lobby nord europee di estendere il controllo sui nostri assets, particolarmente nel settore trasporti, provocherà l'interessata attenzione alle nostre défaillance solo per trarne profitto. È il caso ad esempio dell'assistenza al volo dove il continuo ricorso ai differimenti d'autorità sta sempre più provocando il ricorso da parte del sindacato all'intervento dell'Agenzia sulla Sicurezza Aerea Europea (Easa) squalificando il nostro sistema interno.

Un dato da cui emerge la netta sottovalutazione del problema della rappresentatività è quella del rapporto numerico tra alte, medie e basse professionalità. Normalmente in un sistema economico le alte professionalità rappresentano il numero più basso di addetti mentre le basse professionalità sono di gran lunga le maggiori. La concentrazione delle rappresentatività produce una dominanza delle basse professionalità rispetto a coloro che esprimono un know how maggiore, dovuto alla sproporzione dei termini numerici generando una insoddisfazione nelle classi che generalmente devono fare da locomotore ad un sistema. Si instaura una spirale dove l'appiattimento è la naturale conseguenza del sistema introdotto e che non farà altro che togliere interesse e motivazione alla crescita.

Per quanto riguarda il referendum preventivo alla dichiarazione di sciopero, quindi, esso non può richiedere percentuali superiori al 20/25% e comunque non può essere richiesto per quelle aziende che hanno una dislocazione articolata su un'ampia fascia del territorio nazionale o comunque superiore a 5 regioni, vista l'impossibilità materiale di effettuarlo e i costi esorbitanti che più o meno direttamente sarebbero ribaltati sul sistema. Inoltre sarebbe una scelta che genererebbe confusione quella di attuarlo in quegli ambiti dove ancora non sono state implementate le RSU.

messa ritengo necessario diritto di sciopero sia oggi Legge 83/2000, che ha asse-
ribadire con forza come il ampiamente disciplinato e la gnato alla CGSSE

(Commissione di garanzia sugli scioperi) la podestà di disciplinare lo sciopero nei settori essenziali, e ha garantito oggi di avere normative adeguate che salvaguardano nei fatti il contenimento dell'esercizio del diritto di sciopero con quello alla mobilità dei cittadini, come nell'ambito del mondo del trasporto.

Riteniamo che nelle modifiche all'attuale legislazione sia necessario innanzitutto tenere conto che il diritto di sciopero è un diritto individuale che si gestisce in maniera collettiva, perché è proprio su questo assioma che nascono diversi conflitti nella gestione, con le imprese o gli enti che spesso mascherano dietro al diritto alla mobilità e alla tutela del cittadino le proprie esigenze di produttività, fattispecie quest'ultima sicuramente importante e degna di attenzione, ma che non trova alcun riscontro o è in subordine sul piano costituzionale.

Del resto, anche il sistema sanzionatorio è chiaro quando deve colpire il sindacato o direttamente i lavoratori, mentre lascia diversi spazi interpretativi o è addirittura inesistente quando si parla delle imprese o degli enti, tanto che fino ad oggi non ricordiamo abbia trovato applicazione una qualsiasi "sanzione" o presunta tale a carico di qualche datore di lavoro.

Chiaramente stiamo parlando di regole, quindi non della bontà o meno della vertenza che porta all'azione di sciopero, però troppo spesso riscontriamo che la respon-

sabilità dei disagi è scaricata in maniera sbrigativa solo sul sindacato. Per queste ragioni riteniamo che una proposta di buon senso potrebbe essere quella di rivedere la fase di raffreddamento, precedente all'azione di sciopero, dato che da più parti si è preso atto della quasi inutilità dell'attuale procedura.

Il presidente della CGSSE, prof. Roberto Alesse, evidenziando questo problema ha suggerito in diverse occasioni di assegnare un ruolo di mediatore alla commissione stessa, così come lo stesso disegno di legge 550/2013 prevede; in linea di principio la soluzione potrebbe essere condivisibile anche se il terreno dove si andrebbe ad operare sarebbe estremamente scivoloso, perché la CGSSE non può e non deve entrare nel merito delle vertenze, in ottemperanza alla terzietà del ruolo assegnatole dalla Legge 146/90, mentre in forma notarile dovrebbe invece prendere atto di quale delle due parti, tra sindacato e azienda, abbia comportamenti difformi dalle regole. Mi permetto di fare un esempio: se un'azienda avvia le procedure per accedere ai contratti di solidarietà e una volta raggiunto l'accordo con il sindacato sfugge al confronto di verifica e addirittura procede a nuove assunzioni aggirando i vincoli normativi, come purtroppo è capitato, il ruolo della Commissione potrebbe essere quello di accertare la violazione o la scorrettezza relazionale e agire d'autorità

per evitare lo sciopero. Medesimo ragionamento se le azioni del sindacato dovessero risultare in violazione di norme legislative.

In pratica, l'obiettivo che sarebbe utile raggiungere è quello di creare le condizioni affinché le parti siano condotte verso una vera fase di raffreddamento che favorisca il dialogo e il rispetto dei ruoli, condizioni uniche per evitare lo sciopero e il conseguente disagio che esso comporta al cittadino.

Infine, ci permettiamo di ricordare che la legislazione sul lavoro non può più essere imbrigliata dentro i confini nazionali, ma deve necessariamente essere inserita in un contesto di armonizzazione con le normative e le istituzioni comunitarie. I servizi pubblici, che la legge si prefigge di tutelare, sono infatti sempre più regolamentati a livello europeo. E qualsiasi riforma dell'attuale ordinamento dovrebbe anche essere orientata ad evitare che le rappresentanze sindacali, qualora dovessero ritenere il confronto bloccato tra una legge di compressione del diritto di sciopero ancor più restrittiva e una trattativa improduttiva, possano ricercare udienza presso autorità sovranazionali, dove la voglia di ingerenza negli affari interni degli Stati membri è elevatissima. La volontà delle lobby nordeuropee di estendere il controllo sui nostri asset, in particolare nel settore trasporti, in primis quello aereo, susciterà inevitabilmente l'interessata attenzione alle nostre défaillances. Come sta già

Giallofisso

di Antonio Scalise

Le regole di chi?

Quello che comandava era il proprietario del pallone.

Autorità indiscussa, stabiliva tempi e luoghi, formazioni, sostituzioni. Tutto. Un monarca. Ma non è di lui che vogliamo parlare.

Perché nella gerarchia delle interminabili partite a calcio nello spiazzo dietro casa, subito dopo il sovrano di cui sopra c'era lui: il più grosso.

Persino il proprietario del pallone ne aveva timore. Il più grosso stabiliva le regole del gioco che potevano variare, a suo insindacabile giudizio, anche a partita in corso.

Siccome era il più grosso, poi, si riservava il diritto di trasgredire alle sue stesse regole. Quando, ad esempio, la sua squadra era in svantaggio, stabiliva che da quel momento ogni tre calci d'angolo gli spettava un rigore. Talvolta, però, siccome il più grosso era spesso il più cazzone, non pensava che la regola gli si sarebbe potuta ritorcere contro, perché che i tre calci d'angolo, quindi il rigore, sarebbero capitati anche agli avversari. Allora stabiliva che il rigore contro la sua squadra doveva essere parato da due portieri.

Era così, il più grosso.

Giallofisso pensava a queste cose nei giorni e nei mesi scorsi, assistendo alle operazioni di voto per le elezioni delle RSU/RLS nel gruppo FSI e in altre aziende, anche importanti, del settore ferroviario o autofiloferrotranviario. Con la differenza, rispetto ai nostri giochi da bambini, che stavolta i grossi erano più di uno.

Le loro regole, talvolta astruse molto più del rigore ogni tre calci d'angolo o del doppio portiere, però, non sono bastate a eliminare certi piccolini che, al contrario, hanno segnato più gol di quanto i grossi sperassero.

Abbiamo assistito a scene che definiamo penose per non infierire, tipo Presidenti di Commissione di Garanzia che quando c'era da decidere su questioni che non tornavano a favore dei grossi, si davano alla macchia o, ancora, frotte di iscritti che si precipitavano a firmare la presentazione delle liste degli altri sindacati dopo aver firmato quelle loro. Uno strazio. Un calcolato strazio.

Al termine di tutto, non essendo riusciti nel loro intento di eliminare quei piccolini che, contrariamente ai loro desideri, hanno dimostrato di saperle giocare, certe partite, hanno iniziato a litigare tra loro sull'interpretazione del voto.

Questo ci preoccupa ancora di più perché, come dicevano i nostri vecchi, "quando i mugnai litigano, tieni d'occhio il sacco della farina".

accadendo, ad esempio, nell'ambito dell'assistenza al volo, dove i continui differimenti d'autorità nei confronti delle proclamazioni di sciopero stanno spingendo le organizzazioni sindacali a ricorrere con sempre maggiore frequenza all'intervento dell'Agenzia sulla Sicurezza Aerea Europea (Easa), delegittimando di fatto il nostro sistema di controlli interno.

Riassumendo i temi in questione:

1 - Attuale disciplina della legge 146/90 modificata dalla l. 83/2000: a nostro avviso la normativa in vigore, sufficientemente adeguata, potrebbe essere migliorata consentendo la possibilità di intervenire

sulle fasi di raffreddamento per garantire un vero dialogo fra le parti, eliminando quindi l'attuale sbilanciamento della legge a favore delle imprese o enti responsabili dell'attuale mancanza di confronto, soprattutto nella fase di raffreddamento.

2 - Estendere i compiti e i poteri della CGSSE: riteniamo eccessivo attribuire alla CGSSE un ruolo di mediatore nel merito delle vertenze, ma sarebbe invece opportuno che essa nella fase che precede lo sciopero segnali alle parti la sussistenza di eventuali comportamenti illegittimi. Sarebbe inoltre necessario un bilanciamento del sistema

sanzionatorio, con riferimento alla posizione delle imprese e degli enti.

3 - Nuovi limiti al diritto di sciopero: abbiamo avuto modo di valutare il diritto di sciopero rispetto alle principali nazioni europee come Germania, Francia e Spagna e in una estrema sintesi possiamo dire che in Italia, grazie all'attuale legislazione, i disagi alla mobilità e ai diritti del cittadino sono molto più limitati, perché è previsto un limite massimo per ogni sciopero che non esiste in altri Paesi e una sufficientemente "tortuosa" procedura di proclamazione.

4 - Referendum preventivo e legge sulla rappresentanza: diventa un'eccessiva limitazione all'azione sindacale, una volta normato per legge un sistema di rappresentanza che dia diritto di tribuna a tutte le rappre-

sentanze che rispondono ai requisiti richiesti.

In conclusione, riteniamo che se le nostre osservazioni trovassero "conforto" nei lavori parlamentari che seguiranno, non sarebbero necessari grandi interventi legislativi, ma solo pochi adeguamenti alla Legge 146/90, così come modificata dalla Legge 83/2000, che sul piano sostanziale sta rispondendo in maniera soddisfacente ai principi che l'hanno ispirata. In particolare, sarebbero opportuni dei ritocchi sulle norme che regolano le procedure di raffreddamento e il sistema sanzionatorio in genere.

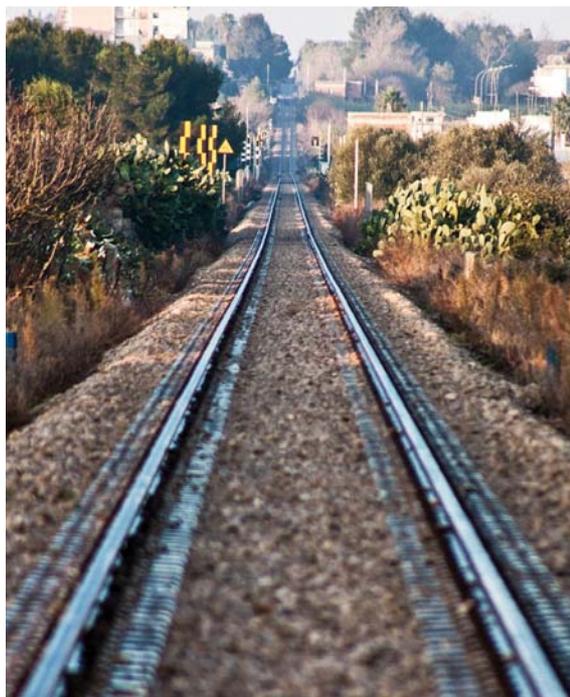
Mala Gestio**Odissea pugliese****Alle Ferrovie Sud Est va tutto bene
Finché confermano i permessi**

di Giuseppe Calò

Cambio della guardia dopo oltre un ventennio alle Ferrovie Sud Est. L'amministratore unico il tarantino Luigi Fiorillo dopo una modifica *ad hoc* dello statuto lascia la più grande rete ferroviaria italiana dopo Ferrovie dello Stato. Nei giorni scorsi presso il ministero delle Infrastrutture, azionista unico di Ferrovie Sud Est, si è tenuta la riunione in cui inserendo nello statuto il consiglio di amministrazione anziché l'amministratore unico, di fatto si è proceduto ad avviare una nuova era per un'azienda di milletrecento dipendenti, che in questi ultimi tempi percepiscono lo stipendio con notevole ritardo. La triade che succede all'avv. Fiorillo è composta dal manager bocconiano Andrea Viero insieme all'avv. barese Domenico Mariani e al funzionario del ministero del Tesoro Angelo Mautone.

Il nuovo management si troverà subito a setacciare un bilancio approvato lo scorso 30 luglio con 242 milioni di euro di debiti e un imprecisato credito nei confronti di Regione Puglia e dello stesso ministero di cui al momento non si conosce neanche la reale esigibilità. Ormai l'azienda versa in uno stato di semi paralisi poiché l'assenza di liquidità anche verso i fornitori fa sì che, se da parte del ministero non vi sarà una parziale ricapitalizzazione poiché la Regione Puglia cliente unico dell'azienda ogni anno paga 123 milioni di euro pattuiti nel contratto di servizio in piedi fino al 2018, vi saranno ripercussioni sul personale e sui servizi. La parziale ricapitalizzazione pari a 50 milioni di euro è prevista all'interno di un maxi emendamento alla legge di stabilità. Nel capitolo spese il costo del personale è pari a 77 milioni di euro; di gran lunga la principale voce di bilancio. Ma in questo le Ferrovie Sud Est sono piuttosto generose a giudicare dagli accordi sulle rappresentanze sindacali stipulato nel 2006 con Cgil, Cisl, Uil, Cisl e Ugl poiché vengono riconosciute 1125 giornate ad ogni organizzazione e 306 a Ugl. Significa in altre parole che l'azienda riconosce ai rappresentanti sindacali l'equivalente di 4800 giornate di lavoro che vengono coperte in orario normale o di straordinario da altri lavoratori. Forse è questo il motivo per il quale negli ultimi anni, nonostante una crisi ormai conclamata, sono state poche le voci critiche arrivate dalle rappre-

sentanze dei lavoratori. Anche perché, sarà un caso, ma tutti i firmatari dell'accordo sui permessi del 2006 hanno fatto carriera nelle rispettive organizzazioni fino all'allora segretario regionale della Cgil che ha dismesso la tuta per indossare la cravatta visto che è diventato dirigente della qualità delle Ferrovie Sud Est con un'indennità di circa 160mila euro lordi annui. Intanto i pullman utilizzati dagli studenti viaggiano stracolmi e poco sicuri, la linea ferroviaria non elettrificata nonostante un primo punto per modernizzare il trasporto passi da lì è ancora lontana dal vedere la luce, il parco littorine per gran parte è datato ancora 1968. Ma la cosa più eclatante è la domenica, perché il "settimo giorno" anche i treni della Sud Est riposano; nonostante si possa pensare a un servizio pensato per i pendolari, ancora oggi non si è adattato alle mutate esigenze di una regione sempre più turistica.





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

artwork - Ideo - Roma

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

Al tuo fianco, ogni giorno

HDI

ASSICURAZIONI

