

LA VOCE

Trasporti & Diritti

FAST
confsal

MENSILE DI APPROFONDIMENTO POLITICO-SINDACALE DELLA FAST n° 2 2015



Atac in crisi, malagestione e scandali ormai dilagano.



Enav 2015, democrazia 2.0 della politica sindacale.



Gruppo FSI, c'è aria nuova nel Trasporto merci



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

HDI

Assicurazioni

Al tuo fianco,
ogni giorno

Adesso le vostre polizze diventeranno più leggere

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

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

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

la carta è emessa da Agos Ducato

Cambiare tutto per non cambiare nulla Rappresentanza sindacale e altro ancora

di Pietro Serbassi



Sul termine “populismo” adoperato in politica, soprattutto nel mondo del lavoro, per screditare chi non la pensa nella stessa maniera è stato detto quasi tutto mentre quasi nulla è stato detto

sulla Rappresentanza sindacale dove in pochi ambiscono a fare le regole per tutti.

Se si parla di politica e di lavoro io parlerei piuttosto del diritto di critica. Considero che oggi prima di tutto ci sia bisogno di un grande ritorno alla critica, a saperla accettare e a saperne cogliere gli aspetti positivi per condividerne percorsi comuni.

Attualmente gran parte dei movimenti di massa vive di apparenza. Di apparenza vivono i partiti, i sindacati, i mezzi d'opinione. La realtà viene così lasciata libera di operare contro chi invece si vorrebbe e dovrebbe tutelare. In tutta questa confusione chi meglio utilizza la comunicazione vince perché non ha più avversari.

Da diversi decenni sentiamo ripetere la frase “è cambiato tutto e tutto velocemente cambia”. Non è assolutamente vero. Tutto resta sostanzialmente come prima, si adegua solo ai tempi.

Penso che oggi la lotta, prima ancora che fra il giusto e l'ingiusto, debba essere fra il vero e il falso. Il vero cambiamento sta nel rispolverare un vecchio detto del movimento operaio: “Dire la verità è rivoluzionario”.

Quindi oggi non serve chi ci annuncia di avere “un sogno”, ma chi propone un “progetto”.

Troppo filosofico e forse troppo intriso di retorica ma come collegare diversamente quello che sta accadendo nel mondo della rappresentanza sindacale? Forse è lo specchio di quello che è accaduto nella politica dei partiti ma a noi colpisce direttamente e questo 2015 è pieno di situazioni discutibili che, con una premessa del genere, spero di riuscire a illustrare con logica.

In Enav, Unica - associazione dei controllori del traffico aereo -, che ha aderito convintamente in Fast-Confasal, vanta a livello aziendale una significativa rappresentanza. Questa non è sufficiente per farsi riconoscere e per poter negoziare prima e aderire ora, al Contratto collettivo del lavoro del Trasporto aereo, perché deve assicurare una rappresentanza minima del 5

per cento nell'intero comparto. Questo, però, senza che siano ancora certificati gli iscritti da un ente terzo e senza che venga data la possibilità a organizzazioni “comparativamente” rappresentative sul territorio nazionale, come quelle che aderiscono alla Confasal, di poter certificare i propri iscritti in tutte le aziende aderenti almeno alle associazioni datoriali firmatarie del famoso Testo unico sulla Rappresentanza.

In Atac, nonostante fossimo stati in regola con gli accordi sottoscritti e avessimo presentato le necessarie firme per partecipare alle elezioni delle Rsu-Rls, artatamente siamo stati messi nell'impossibilità di partecipare. Il *vulnus* che conferma la cinica azione si sostanzia anche nel fatto che il nostro rappresentante - regolarmente nominato nella Commissione di garanzia - è stato espulso quando s'è permesso di muovere critiche all'operato del Presidente della Commissione stessa.

In Ntv, la società privata del trasporto ferroviario Alta Velocità, dopo aver preso atto della grave crisi finanziaria dovuta a una politica industriale condotta più sull'immagine aziendale che sui processi industriali, abbiamo accettato un pesante ampliamento dell'ammortizzatore sociale della solidarietà a fronte di un cambiamento del sistema gestionale e retributivo del personale dell'esercizio. La nostra pervicacia nel cercare il rispetto dei patti e la trasparenza nell'utilizzazione dello strumento della solidarietà ha cozzato con la scarsa volontà ad accettare le critiche da parte del management. La diretta ripercussione avutasi è stata il tentativo di isolarci e additarci come populistici dell'ultima ora e come una sigla minore in cerca di notorietà.

Potrei proseguire con altri esempi ma questi dimostrerebbero proprio la scarsa propensione al dialogo e ad accettare la critica. Oggi, quando si parla di un sindacato moderno, si fa spesso riferimento al sindacato “alla tedesca” o “all'americana”. Sinceramente non saprei coglierne le differenze a meno che non ci si riferisca ad un sindacato prevalentemente rivolto a effettuare attività di servizio ai lavoratori. Rendendo così marginale l'aspetto negoziale e di tutele perché le imprese richiedono sempre con più forza un sindacato che certifichi e operi da “frizione” con il personale piuttosto che un sindacato che proponga, critichi e negozi.

La rappresentatività sindacale. Contiamoci per contare di più.

Fast Confsal non è contraria alle varie proposte che vengono dal mondo politico, ma non solo dal mondo politico, affinché si aprano la famosa legge di attuazione dell'Articolo 39 della Costituzione, ovvero la Legge sulla rappresentatività sindacale.

La rappresentatività sindacale è la certificazione del livello di rappresentanza di un sindacato in un contesto lavorativo. Ed è necessaria una legge che consenta a un sindacato di certificarsi come rappresentativo azienda per azienda e non in tutto il comparto.

Un minimo di Costituzione per iniziare. L'organizzazione sindacale è libera, cita l'Articolo 39 della Carta. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati, continua la Costituzione, hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce. Insomma è attribuito ai contratti collettivi il potere di avere efficacia nei confronti di tutti i lavoratori e gli imprenditori appartenenti al settore oggetto della contrattazione: si tratta della cosiddetta "efficacia erga omnes".

Il problema è proprio questo: la legislazione ha introdotto il tema della registrazione dei sindacati, pensata dal Costituente allo scopo di attribuire ad essi maggiore forza contrattuale grazie alla personalità giuridica. Tuttavia, il meccanismo in esame non ha mai ricevuto attuazione e ciò sia perché nessuna legge, a riguardo, è stata emanata, sia, soprattutto, perché i sindacati hanno visto con diffidenza l'eventuale registrazione, temendo che essa avrebbe coinciso con l'imposizione di controlli e limiti penetranti. Perché la registrazione possa avvenire è necessario che l'organizzazione interna dell'ente sia improntata ai principi della democrazia.

Sennonché, tanto i sindacati degli imprenditori quanto quelli dei lavoratori si sono sempre battuti contro ogni ipotesi di attuazione dell'Articolo 39 in quanto comporterebbe inevitabilmente che un organo amministrativo esegua delle verifiche per assicurare la sussistenza e il mantenimento nel tempo del requisito di democraticità dell'organizzazione.

Ad oggi, quindi, i sindacati sono associazioni non riconosciute che stipulano contratti collettivi efficaci solo nei confronti dei loro iscritti. La giurisprudenza, però, è arrivata a riconoscere che questa efficacia si estende alla generalità dei lavoratori (o dei datori di lavoro), anche se non aderenti al sindacato.

Insomma nel momento in cui si registra il Sindacato ottiene la possibilità di stipulare i contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alla categoria, sia gli iscritti che i non iscritti. Inoltre i sindacati nel momento in cui si registrano dovrebbero indicare il loro numero di iscritti (per poter rappresentare unitariamente in proporzione i loro iscritti), cosa, si diceva, che i sindacati non hanno mai voluto fare per paura di mostrare la loro reale forza riguardo il numero dei tesserati.

Dunque l'idea, tipica del sistema corporativo, che un sistema sindacale di diritto dovesse prevedere obbligatoriamente la personalità giuridica dei sindacati e l'efficacia erga omnes dei contratti, è stata via via abbandonata ed il sistema sindacale di fatto esistente ha assunto sempre maggiore importanza, tramite lo strumento della contrattazione collettiva, e lo stesso legislatore ha, nella prassi, accettato l'idea di un sistema di tal genere.

Constatata l'assoluta contrarietà espressa dai sindacati, i progetti di legge per dare attuazione all'Articolo 39 sono andati via via diradandosi, fino a che il problema è stato accantonato, sebbene formalmente quella parte della Costituzione sia tuttora vigente.

Ad oggi si vorrebbe aggirare la norma con un accordo patteggiatorio fra le parti sociali facendo sedere al tavolo della contrattazione solo quel sindacato che supera, come tesseramenti, il cinque per cento nell'intera area contrattuale e solo a queste condizioni la controparte riconosce il sindacato come interlocutore sociale. Orbene nell'intera area contrattuale, queste regole, pur dando una grande apparenza di democrazia, vengono costruite per garantire solo il sindacato confederale tradizionale che diventa interlocutore sociale e che, dunque, "detta le regole del gioco".

Numerosi sindacati autonomi come Fast Confsal pur essendo rappresentativi, superando la quota del cinque per cento, in molti settori restano fuori dai tavoli o al massimo siedono in tavoli secondari, se non sono portatori di interessi non condivisi.

Una legge che permetta la costruzione della rappresentanza dei sindacati partendo da ogni azienda, è perciò auspicata perché darebbe garanzia di trasparenza in un sistema che, volente o nolente, dovrà riformarsi o verrà riformato.

SOMMARIO

EDITORIALE

Cambiare tutto per non cambiare nulla. Rappresentanza sindacale ed altro ancora pag. 3

IL PUNTO

La rappresentatività sindacale. Contiamoci per contare di più. pag. 5

PRIMO PIANO

Atac e Rappresentanza sindacale unitaria: per garantire la democrazia a Roma si devono chiamare i Carabinieri di Roberto Terziani pag. 6

Scandali e malagestione ormai dilagano. L'Atac in crisi stravolge tutte le regole di Paolo Ventura pag. 8

SCAMBIO ROVESCOIO

Atac a un passo dal fallimento. Sarà colpa dello sciopero bianco? pag. 9

PRIMO PIANO

Risultati straordinari del Sada al rinnovo degli Rls in Anas di Nicola Apostolico pag. 10

Oggi sempre più necessario conoscere meglio la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Claudio Monetti pag. 11

Enav S.p.A. 2015: la democrazia 2.0 della nuova politica sindacale di Gianluca Labigi pag. 12

La crisi dell'autotrasporto italiano tra stipendi esigui e paura del futuro di Vincenzo Iuzzolino pag. 15

Aria nuova in Emilia Romagna: al via la nuova azienda regionale dei Trasporti di Gianluca Fortunati pag. 16

ATTUALITÀ SINDACALE

Siglatò finalmente l'accordo "possibile" con Rfi. Si riorganizza finalmente in Italia la manutenzione delle infrastrutture di Teodoro Pappalardo pag. 18

Progresso e fattore umano: arrivano le regole degli accordi con Trenitalia sugli equipaggi dei treni di Vincenzo Multari pag. 20

Renzi 'bleffa' e vanifica il pronunciamento della Consulta. Fast Pensionati al contrattacco di Agostino Apadula pag. 24

INSERTO

Jobs Act, come cambia in Italia il diritto del lavoro pag. 25

Definiti gli accertamenti ispettivi per il contrasto del lavoro sommerso pag. 26

La contrattazione aziendale e territoriale di prossimità pag. 28

Per il 2015 nuove disposizioni sul congedo parentale retribuito pag. 29

La madre di tutti i contrasti: il licenziamento e le tutele pag. 30

Conciliazione vita - lavoro sperimentale per il 2015 pag. 32

ATTUALITÀ SINDACALE

Il Dopo-lavoro ferroviario si rinnova: una Fondazione salverà il patrimonio di Massimo Fazzari pag. 33

Si fa presto a dire 'infortunio sul lavoro'.

Viaggio nel mondo della sicurezza di Natale Italiano pag. 34

Procedono i Tavoli tecnici del Personale di Bordo. Si lavora all'insegna di impegno, entusiasmo e fiducia. E di speranza di Viviana Marchetti pag. 36

Aria nuova nel Trasporto merci. Nelle prospettive del Gruppo Fsi il risanamento ed il rilancio del settore di Vincenzo Multari pag. 38

'Merigiare pallido e assorto' ovvero 'Pietro ha sempre ragione' di Francesco Marcelli pag. 40

La Marsica abbandonata dal Trasporto pubblico manifesta contro le scelte della politica regionale di Michele Giuliani pag. 42

Più sicurezza sui treni in Liguria. Sia però opportunità, non un costo di Cinzia Ferrara pag. 44

Sì al miglioramento del servizio Polfer: la risposta di Fast Confsal si fa sentire di Cinzia Ferrara pag. 45

COMMENTI

Il mondo del lavoro nella portualità in Italia tra storia e nuova riforma settoriale di Mario Pino pag. 46

GIALLOFISSO

Déjà-vu di Antonio Scalise pag. 49

Italo corre ma solo contro se stesso. In Ntv è giunta la resa dei conti di Filippo Lombardi pag. 48

Autonomia e trasparenza: ecco le armi del sindacato per cambiare il Paese di Angelo D'Ambrosio pag. 50

Autonomia e trasparenza: ecco le armi del sindacato per cambiare il Paese di Aniello Carpenito pag. 52

MALAGESTIO

Autonomia e trasparenza: ecco le armi del sindacato per cambiare il Paese di Giuseppe Calò pag. 55

LA VOCE DIRITTI & TRASPORTI

Mensile di approfondimento politico/sindacale e tecnico

Anno I - N° 2 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, Angelo D'Ambrosio, Filippo Lombardi, Gianluca Fortunati, Gianluca Labigi, Giuseppe Calò, Mario Pino, Massimo Fazzari, Nicola Apostolico, Paolo Ventura, Roberto Terziani, Teodoro Pappalardo, Viviana Marchetti, 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 CONFASAL

coordinate bancarie - Banca Sanpaolo IMI ag. 39 Roma Termini -

IBAN: IT37-D030-6903-2351-0000-0010-175

(Indicatore nome, cognome, indirizzo e causale del versamento)

Stampa: Empograph - 00010 Villa Adriana (Roma)

Chiuso in tipografia: il 24 Agosto 2015, tiratura: 10000 copie

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

Giovedì 28 maggio 2015 s'è avuto a Roma un gravissimo attacco alla democrazia sindacale: la Commissione elettorale, insediata per le elezioni delle Rsu in Atac, ha estromesso la lista della Fast Confsal dalla competizione elettorale arroccandosi su posizioni strumentali e deliberando, senza un democratico dibattito e senza una regolare votazione interna, in modo difforme situazioni analoghe. Ma a mali estremi, estremi rimedi.

*di Roberto Terziani**

Atac e Rappresentanza sindacale unitaria: per garantire la democrazia a Roma si devono chiamare i Carabinieri



La Rsu (Rappresentanza sindacale unitaria) è posta ad elezione diretta di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori iscritti e non iscritti al sindacato di un'unità produttiva rappresentando quindi, per definizione, tutti i dipendenti dell'unità stessa indipendentemente dall'appartenenza sindacale.

Introdotta a partire dagli anni Novanta in sostituzione delle Rsa (Rappresentanza sindacale aziendale), nominata dalle Organizzazioni sindacali secondo quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori del 1970, la Rsu acquisisce la propria legittimazione dal voto espresso dai lavoratori rappresentando pertanto la più democratica tra le espressioni della rappresentanza.

Con il passare degli anni si è compiuto nelle realtà produttive, sia in ambito pubblico che privato, il passaggio dal modello di rappresentanza basato sulle Rsa al modello basato sulle Rsu, rafforzando di fatto il coinvolgimento diretto di tutti i lavoratori nelle elezioni e instaurando un

sistema di Relazioni industriali che disciplini i rapporti sindacato/azienda.

La Rsu, pur essendo una componente fondamentale e determinante per l'organizzazione sindacale che la esprime, nell'immaginario collettivo non è un sindacalista di professione ma una lavoratrice o un lavoratore che assolve al difficile compito di rappresentare le istanze dei lavoratori nella propria realtà lavorativa. La Rsu, pertanto, tutela i lavoratori da violazioni contrattuali che potrebbero essere poste in essere dal datore di lavoro ma può anche promuovere vertenze per la risoluzione di eventuali conflittualità locali o intraprendere azioni rivendicative atte a migliorare lo standard lavorativo dei colleghi rappresentati.

Questo organismo sindacale rappresenta un ponte che collega e tiene saldo il sindacato al mondo del lavoro, l'organizzazione sindacale tra i lavoratori ed i lavoratori all'interno dell'organizzazione sindacale. Solo tramite il continuo coinvolgimento diretto delle Rsu e dei lavoratori che vogliono essere attivi e partecipi nel loro destino lavorativo il sindacato può assolvere al meglio al ruolo di latore degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori. L'organizzazione sindacale può e deve essere un mezzo per i lavoratori che permetta loro di migliorare le proprie condizioni in ambito lavorativo e di tutelare il lavoro.

A distanza di quasi otto anni dalle ultime elezioni svolte nel Tpl di Roma e Lazio ci apprestiamo finalmente a una nuova tornata elettorale che ci vede, come Fast Confsal, per la prima volta in lista per dire la nostra e per portare i nostri principi contro quel tentativo fin troppo palese di soffocare la pluralità sindacale e la libera associazione così come tutelata dalla nostra Costituzione.

Credo sia inutile riaprire il dibattito, già ampiamente affrontato nelle varie assise della nostra organizzazione in merito al “Testo unico sulla Rappresentanza”, ma, sulla scia delle molte polemiche che hanno seguito la sottoscrizione di questo accordo, è chiaro che l’insieme di regole che si vogliono imporre al modello rappresentativo sembra volto a garantire un vero e proprio monopolio della rappresentanza invece di ricercare un legittimo consenso tra i lavoratori.

Per esempio l’accordo sul rinnovo delle Rsu nell’azienda Atac di Roma, e a seguire le altre aziende del Trasporto pubblico locale del Lazio. Un accordo che stravolge il consueto meccanismo rappresentativo.

La prima conseguenza è un palese colpo alla pluralità sindacale e alla democrazia della rappresentanza, attraverso un meccanismo di accorpamento in unità produttive di qualifiche e “mestieri” completamente eterogenei nonché dislocati confusamente sul territorio comunale e oltre.

Ciò costituisce un evidentemente danno alla capacità di rappresentanza in capo alle Rsu che sono state elette ed avrà sicuramente ripercussioni negative sulle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori che vedranno “diluito” il loro potere contrattuale in ragione di una diminuzione della capacità negoziativa di coloro che sono chiamati in primis ad essere latori dei loro interessi: le Rsu.

Considerato inoltre che le ultime elezioni delle Rsu in Atac e nel Tpl di Roma e Lazio si sono svolte ben otto anni fa, altro aspetto a dir poco sconcertante è la velocità impressa alle nuove elezioni delle Rsu. Un sussulto quasi improvviso che, sarà un caso, precede la discussione e la sottoscrizione del Piano di Impresa.

Ciò premesso, anche se non abbiamo condiviso questo accordo sulle elezioni delle Rsu, anche se avremmo preferito che qualcuno avesse avuto il coraggio di confrontarsi con il voto dei lavoratori dopo le scelte in merito al Piano Industriale, abbiamo scelto di non abdicare al nostro ruolo di rappresentanti dei lavoratori e lasciando ad altri il monopolio della rappresentanza sindacale.

Abbiamo deciso di partecipare nonostante queste regole ma non ci è stato permesso. Avremmo voluto confrontarci con le lavoratrici

e i lavoratori, lasciare a ogni singolo dipendente di Atac SpA la possibilità di scegliere chi dovesse rappresentare la categoria.

Nella giornata di giovedì 28 maggio 2015 abbiamo assistito a un gravissimo attacco alla democrazia e alla libertà: la Commissione elettorale, insediatasi per le elezioni delle Rsu in Atac, ha estromesso la lista della Fast Confsal dalla competizione elettorale arroccandosi su posizioni del tutto strumentali e deliberando, senza un democratico dibattito e senza una regolare votazione interna, in modo difforme situazioni analoghe.

All’atto del pronunciamento dell’estromissione tutta la Segreteria della Fast Confsal ha occupato la sede della Commissione elettorale e richiesto l’intervento dei Carabinieri per denunciare le anomalie riscontrate. Il Presidente e oltre la metà dei componenti della Commissione sono letteralmente fuggiti prima dell’arrivo delle Forze dell’Ordine, atteggiamento che alimenta più certezze che dubbi.

La Fast Confsal, nonostante una fitta campagna di disinformazione condotta contro la nostra organizzazione sindacale, aveva tutti i requisiti necessari per la partecipazione alle elezioni delle Rsu in Atac SpA.

La gravità dei fatti è evidenziata anche dal fatto che i ricorsi presentati da altre liste elettorali, con eccezioni sollevate su argomentazioni analoghe, sono stati accettati mentre quello della Fast Confsal rigettato.

Dopo il ricorso al Comitato dei Garanti, il cui Presidente ha palesato e verbalizzato la sussistenza del nostro ricorso, attendiamo il pronunciamento della Magistratura, chiamata a giudicare quanto accaduto con procedura d’urgenza (ex Articolo 700) dallo studio legale incaricato di tutelarci in giudizio.

Volevamo semplicemente che i lavoratori potessero scegliere i propri rappresentanti in un confronto libero e democratico.

***segretario provinciale
Fast FerroVie Confsal Roma**

Scandali e malagestione ormai dilagano L'Atac in crisi stravolge tutte le regole



Tra venerdì 17 e sabato 18 luglio, in seno all'Atac, a seguito di una non consona gestione delle Relazioni sindacali s'è avuta la condivisione dell'accordo sulle materie di Piano industriale solo con le tre Organizzazioni sindacali confederali che, arrogandosi il diritto di "decidere per tutti", hanno evidenziato le pesanti lacune di un accordo non condiviso con tutte le libere espressioni dei lavoratori.

di Paolo Ventura*

Dopo mesi di vere o presunte trattative sul Piano industriale dell'azienda Atac, investita da scandali e gestita negli anni in modo diciamo approssimativo, si è giunti all'atto finale. Ma facciamo un passo indietro e ricordiamo che su ogni mezzo di informazione e in ogni occasione più o meno ufficiale di confronto è stato ribadito alle Parti il richiamo all'urgente approvazione di un Piano di impresa che rilanciasse la più grande azienda del Trasporto pubblico locale d'Italia, ridotta (con varie responsabilità) sull'orlo del baratro economico-finanziario. Tanto urgente che ha potuto attendere che si consumasse il rituale delle elezioni delle Rsu, rappresentanze rinnovate nell'ormai lontano 2007 e pertanto già abbondantemente scadute ma ogni commento sulla decisione di anteporre le elezioni delle Rsu al Piano industriale lo lasciamo a chi legge.

All'indomani delle elezioni delle Rsu, Atac annuncia e formalizza la disdetta unilaterale della contrattazione di secondo livello imprimendo, all'interno di una campagna denigra-

toria condotta dalla grande maggioranza dei media, una nuova velocità alla trattativa di merito su quanto previsto dal Piano industriale.

Durante gli incontri intercorsi con l'azienda abbiamo tentato di evidenziare quanto di incoerente e di assolutamente fuori luogo riportato nelle proposte aziendali. Ma il risultato emerso nella notte tra venerdì 17 e sabato 18 luglio scorsi della non consona gestione delle Relazioni sindacali è stata la condivisione dell'accordo sulle materie di Piano industriale solo con le tre Organizzazioni sindacali confederali che, arrogandosi il diritto di "decidere per tutti", hanno evidenziato le pesanti lacune di un accordo non condiviso con tutte le libere espressioni dei lavoratori.

Questo accordo, che ha rivisto totalmente la contrattazione di secondo livello degli ultimi 53 anni, si basa essenzialmente sulla revisione delle regole per la costruzione dei turni e sulle turnazioni del personale. Un cambiamento epocale che, sottoscritto in poche ore ed escludendo i lavoratori dalle scelte, ha aumentato i carichi di lavoro del personale opera-

tivo e introdotto nuove indennità che, incorporando le vecchie, non sono affatto paragonabili allo sforzo richiesto ai lavoratori.

Oltre le regole che tecnicamente incidono, non poco, sulla produzione di ogni singolo lavoratore la novità che più risuona come una vera e propria rivoluzione è il "riordino salariale" che sposta una buona parte della retribuzione nella parte variabile della busta paga. Pertanto alcune voci della retribuzione che fino ad oggi venivano percepite dai dipendenti Atac ogni mese saranno, dal prossimo 1° ottobre, legate alla presenza non tenendo conto delle professionalità e delle attività logoranti, dove solo alcune "assenze" saranno protette dalla decurtazione dello stipendio in caso di non presenza. Ci apprestiamo pertanto ad un vero e proprio stravolgimento degli istituti finora conosciuti, frutto delle conquiste della nostra categoria, anno dopo anno, lotta dopo lotta.

***segretario regionale Lazio
Fast FerroVie Confisal**

Zone d'ombra

Atac a un passo dal fallimento, sarà colpa dello sciopero bianco?

Sembra che in Atac sia tempo di festeggiamenti.

«Sono molto soddisfatto per l'accordo siglato. Accordo che segue il solco di un importante rinnovamento del sistema produttivo in un'ottica di "efficientamento" economico e di maggiore efficacia del servizio a vantaggio degli utenti del trasporto pubblico», ha dichiarato il Presidente di Atac, Roberto Grappelli, commentando la firma dell'intesa di metà luglio con i sindacati sull'aumento dei livelli di produttività.

Ancora più entusiasta il sindaco Ignazio Marino: «Quello sottoscritto è un accordo straordinario per i lavoratori Atac e per la città di Roma, accordo che introduce il badge, un orario di lavoro in linea con le altre città italiane e retribuzioni legate alla produttività».

Dietro il sollievo di manager e azionista c'è l'idea, coltivata con pervicacia, che tutti i problemi dell'azienda siano da mettere a carico dei lavoratori. Fatto l'accordo (che tra l'altro non a tutti piace) tutto tornerà a funzionare a meraviglia.

C'è però chi la pensa diversamente. Il capogruppo di Forza Italia alla Regione Lazio, Antonello Aurigemma, ha definito addirittura «vergognose» le manifestazioni di gioia. «Dichiarazioni sconcertanti ed esilaranti», ha detto. «È incredibile che il Presidente della più grande Municipalizzata dei trasporti di Italia si permetta di tenere questa posizione quando dovrebbe scusarsi con i cittadini e gli utenti per i disagi e le inefficienze che devono incontrare ogni giorno proprio a causa dell'incapacità dell'Amministrazione. Forse Grappelli», ha proseguito Aurigemma, «doveva "ringraziare" il management per gli errori commessi in questi mesi».

Opposizione strumentale e politica? Può essere. Però da qualche settimana sul tavolo dei vertici dell'Atac e dell'Assessorato ai Trasporti c'è una relazione del Mef, di 271 pagine, che sembra suggerire di riporre lo champagne in frigo. «Dall'analisi economico-finanziaria svolta appare evidente - si legge nella relazione - come la società non sia più in grado di finanziare con risorse proprie neanche la gestione caratteristica di bilancio.... Sulla presunta perdita di esercizio 2013, il valore altre riserve è ormai inadempiente a farvi fronte - scrivono ancora gli ispettori del Mef - per cui la proprietà dovrà intaccare nuovamente il capitale sociale, il che a breve imporrà una nuova ricapitalizzazione, non più sostenibile per la proprietà medesima».

Tradotto significa che l'azienda è ancora sull'orlo del *default*. Altro che sciopero bianco.



Risultati straordinari del Sada al rinnovo degli Rls in Anas

Il 24 e 25 aprile si sono svolte in tutt'Italia le elezioni per il rinnovo degli Rls. Il Sada è più che soddisfatto dei risultati ottenuti. Di tutto rilievo l'elezione di Claudio Monetti che ha ottenuto preferenze ben oltre le aspettative.

di Nicola Apostolico*

Nicola Apostolico, segretario nazionale del Sada Fast Confisal



Il 24 e 25 aprile scorsi si sono svolte in tutt'Italia le elezioni per il rinnovo degli Rls.

Come organizzazione sindacale siamo più che soddisfatti del risultato generale ottenuto dal Sada, anche laddove le nomine sono avvenute per designazione in accordo con tutte le altre organizzazioni sindacali e previa espressione dei lavoratori in sede di assemblee unitarie appositamente convocate. Rimane

comunque il rammarico che avremmo preferito il metodo elettivo in tutte le Regioni (attuato invece in solo metà delle stesse) al fine di misurare sia il grado di consenso verso i candidati e quindi anche verso la nostra stessa organizzazione sindacale sia a garanzia dei sani principi di democrazia e trasparenza.

Rileviamo, il risultato straordinario, anche in termini di preferenze personali, verso nostri candidati, ottenuto in Sardegna e

presso la Direzione generale della Società Anas SpA.

In particolare in quest'ultima, il nostro candidato, l'amico Claudio Monetti, grazie all'impegno mio personale e al contributo di tutta l'organizzazione Sada della Direzione generale Anas, non solo ha ottenuto in termini di preferenze personali un risultato ben oltre le aspettative ma è riuscito per la prima volta a consentire al Sada di ottenere un seggio sui sei previsti.

All'amico Claudio, da tutti coloro che in lui hanno creduto ma che lui ha anche sostenuto rivolgo a nome della Segreteria Sada Fast Confisal vivi complimenti per il risultato conseguito con la certezza che saprà onorare il gravoso impegno assunto con serietà maggiore di quello profuso nel corso della pur breve campagna elettorale.

Fast Confisal si compiace dell'ottimo risultato ottenuto, ben al di là degli schemi prefissati e delle aspettative iniziali anche se ci si rammarica del fatto che le elezioni per la rappresentanza sindacale si siano svolte solo in Rls e non in tutta la Rsu dove, si è convinti, i risultati sarebbero stati ben più eloquenti.

Non solo: Fast Confisal si rammarica che non ovunque i rinnovi delle cariche siano avvenuti attraverso il metodo elettivo, quello naturale di ogni sistema democratico, ma solo attraverso accordi tra i sindacati maggiormente rappresentativi.

***segretario nazionale SADA Fast Confisal**

“ Rimane comunque il rammarico che avremmo preferito il metodo elettivo in tutte le Regioni al fine di misurare il grado di consenso ”

Oggi sempre più necessario conoscere meglio la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

La figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, introdotta ufficialmente con il Decreto legislativo numero 626 del 1994, in linea di continuità con quanto già previsto dall'Articolo 9 dello Statuto dei lavoratori (Legge numero 300 del 1970), ha ricevuto un'ulteriore definizione tramite il Decreto legislativo numero 81 del 2008 (Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro). Secondo il predetto Decreto, i lavoratori, in tutte le aziende o unità produttive, hanno facoltà di eleggere o designare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Detta figura è la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori riguardo gli aspetti relativi la salute e la sicurezza durante il lavoro e nei luoghi di lavoro.

Al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza va garantita, da parte del datore di lavoro, la formazione per gestire i rapporti con i lavoratori. Non ha obblighi giuridici ma solo compiti che può eseguire facoltativamente senza rischio di sanzioni. In sostanza, tramite questa figura, i lavoratori hanno la possibilità di partecipare attivamente al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente in cui operano.

Alla figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono attribuite alcune fondamentali prerogative. In particolare il diritto all'informazione, il diritto alla formazione, il diritto alla partecipazione e il diritto al controllo. Questi diritti trovano applicazione concreta nelle specifiche norme deputate ad elencare i poteri che il Legislatore assegna al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza affinché quest'ultimo possa

svolgere concretamente la propria funzione e la possibilità di informare ed essere informato circa i rischi derivanti dall'attività svolta nell'azienda.

Per quanto attiene, invece, l'elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza il Decreto legislativo numero 81 del 2008 stabilisce che la nomina deve avvenire in un'unica giornata per tutta la nazione, durante la Giornata nazionale per la sicurezza e salute sul lavoro, che si celebra in un giorno non prestabilito durante la Settimana europea per la sicurezza sul lavoro.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori, con diverse modalità, in base al numero dei dipendenti nell'azienda. Le aziende che occupano non più di 15 dipendenti votano il Rappresentante scegliendo tra i dipendenti mentre le aziende che contano più di 15 lavoratori eleggono il Rappresentante all'interno delle rappresentanze sindacali aziendali. Il numero dei Rappresentanti deve essere stabilito dalla contrattazione collettiva ma se ciò non avviene è, comunque, la Legge a predeterminare il numero minimo di Rappresentanti che un'azienda deve avere in rapporto al numero dei dipendenti: un Rappresentante con meno di 200 dipendenti, tre Rappresentanti da 201 a 1000 dipendenti e sei Rappresentanti con più di 1000 dipendenti.

Concludendo, va ricordato con chiarezza che il datore di lavoro non può

Secondo il Decreto governativo 626 del 1994 e successive modifiche, i lavoratori, in tutte le aziende, hanno facoltà di eleggere o designare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza. La figura è eletta o designata per rappresentare i lavoratori riguardo gli aspetti relativi la salute e la sicurezza durante il lavoro e nei luoghi di lavoro.

di Claudio Monetti

vietare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di svolgere le sue funzioni durante l'orario lavorativo e non può detrarre denaro dalla sua retribuzione per il tempo dedicato a questo ruolo.



Enav SpA. 2015, La democrazia 2.0 della nuova politica sindacale



Per comprendere l'attuale situazione dei lavoratori di Enav S.p.A., società incaricata di fornire i servizi di assistenza al volo in tutt'Italia e detenuta al cento per cento dal Ministero dell'Economia, bisogna partire dallo scorso anno. Fino al 31 dicembre 2014 vigeva un contratto di lavoro aziendale sottoscritto nel 2011 dalla società e dai sindacati maggiormente rappresentativi, tra i quali la federazione ATM-PP che riuniva in un'unica realtà tre distinte sigle autonome che, nel complesso, rappresentavano la maggioranza assoluta del personale operativo, in particolare tra i Cta e gli Eav (Controllori traffico aereo ed Esperti assistenza al volo).

Quel Contratto di lavoro prevedeva espressamente che le parti firmatarie avrebbero dovuto incontrarsi nei sei mesi precedenti la sua scadenza per negoziarne il rinnovo. Ciò non avvenne poiché in virtù di quanto previsto dal cosiddetto "Testo unico sulla rappresentanza sindacale" del 10 gennaio 2014 ed in forza di una

sorta di autocertificazione sul numero di iscritti (finora mai censiti ufficialmente) Cgil, Cisl, Uil e Ugl decisero, d'accordo con i vertici aziendali di Enav S.p.A., di essere gli unici titolari ad avviare la trattativa per il rinnovo contrattuale.

Il risultato fu che i quattro sindacati confederali di cui sopra, a inizio 2014 diedero disdetta del contratto di lavoro vigente e avviarono con l'azienda i lavori per il suo rinnovo senza informare di ciò le altre sigle sindacali firmatarie (che vennero a sapere della disdetta del contratto parecchi mesi dopo).

Nell'agosto 2013, muovendosi in senso contrario e antistorico rispetto alle indicazioni che provenivano da più parti (a cominciare dal Governo), Cgil, Cisl, Uil e Ugl adottarono anche per Enav S.p.A. il Contratto collettivo nazionale del lavoro da loro definito "Contratto di settore del trasporto aereo", una sorta di "pentolone" in cui inserire (a forza) e mescolare tra di loro realtà che nulla avevano ed hanno in comune se non il fatto di

A Enav SpA fu adottato il Contratto di settore del trasporto aereo. I lavoratori dell'azienda, che da sempre avevano visto invece i loro rapporti regolati in base a contratti aziendali, si ritrovavano a "nuotare" nel mare magnum del contratto di settore insieme a tutte le altre categorie. In pratica una sorta di pentolone che tutto contiene. Un atto di forza che non teneva conto delle specificità professionali e delle conseguenti esigenze

di Gianluca Labigi*

operare, in maniera diretta o indiretta, all'interno del trasporto aereo. Fu così che i lavoratori di Enav S.p.A., che da sempre avevano visto regolato il proprio rapporto di lavoro in base a contratti aziendali, si ritrovarono a nuotare nel *mare magnum* del contratto di settore insieme a piloti, assistenti di volo, addetti ai servizi aeroportuali, addetti ai servizi tecnici e così via. Un esercito di decine di migliaia di lavoratori con storie, caratteristiche, tradizioni, esigenze, peculiarità molto diverse tra loro.

Una forzatura ufficialmente motivata dalla necessità di perimetrare i diritti di questo esercito di lavoratori ma che aveva come reale scopo quello di tagliare fuori dalla trattativa il sindacato autonomo, molto forte e presente in varie realtà professionali del trasporto aereo (tra cui Enav S.p.A.).

Facendo leva sulle regole stabilite dal Testo unico, infatti, i quattro sindacati confederali firmatari dello stesso stabilirono che nessun altro attore sindacale avrebbe potuto pren-

dere parte alle trattative nazionali per i rinnovi dei contrattuali aziendali se non avesse prima sottoscritto il Contratto di settore del trasporto aereo. Per far ciò però, sempre stando alle regole “autoprodotte” ed imposte erga omnes da Cgil, Cisl, Uil e Ugl, si sarebbe dovuto dimostrare di possedere non meno del cinque per cento delle deleghe sindacali del totale dei lavoratori del trasporto aereo iscritti ai sindacati (secondo alcuni addirittura il cinque per cento del totale dei lavoratori del settore contando anche i non iscritti). Numeri impossibili da stabilire con esattezza dal momento che non era mai stato fatto alcun censimento ufficiale. Gli ideatori del Testo unico decisero quindi, sulla base di una sorta di “autocertificazione onirica”, di essere gli unici a possedere una rappresentatività non inferiore al 5 per cento all’interno del Trasporto aereo e di essere di conseguenza gli unici titolati a partecipare ai lavori per la stesura del Contratto collettivo nazionale del lavoro, il cosiddetto “Contratto di settore”.

Agli altri non restava che adeguarsi alla nuova forma di “regime sindacale democratico”. Un regime talmente democratico che nel Testo unico ha previsto che per essere valido ed esigibile un contratto di lavoro nazionale debba essere prima sottoposto a referendum ed essere approvato da almeno il 50 per cento più uno dei votanti. Evviva la democrazia!

Almeno una speranza di far esprimere i lavoratori c’è ancora.

A maggio 2014 il Contratto collettivo nazionale del lavoro del Trasporto Aereo fu’ seguito da quello del personale addetto ai servizi di assistenza al volo diretti e complementari (servizi di assistenza tecnica) firmato dai soliti quattro sindacati e da Assocontrol, un’associazione che in teoria dovrebbe rappresentare tutte le società addette alla fornitura dei servizi di assistenza al volo e ai servizi complementari operanti in Italia ma che in realtà rappresenta solo Enav S.p.A. e Tecno Sky (assistenza tecnica), società al 100 per cento di proprietà di Enav S.p.A., che ne designa i vertici. Di fatto Assocontrol altro non è che Enav S.p.A. sotto altra veste. I vertici dell’una e dell’altra coincidono.

Nei giorni seguenti il sindacato autonomo di Enav S.p.A., nel frattempo riunitosi in un nuovo soggetto denominato Unica (Unione Italiana Controllo e Assistenza al volo) al cui interno confluirono la federazione Atm-Pp e centinaia di lavoratori insoddisfatti, “transfughi” di altri sindacati (soprattutto da Cobas, Cgil, Cisl, Uil e Ugl), raccolse in pochi giorni ed in periodo estivo circa 1400 firme per chiedere il referendum per l’approvazione / bocciatura del nuovo contratto di lavoro.

Considerando che Enav S.p.A. conta poco più di 3mila dipendenti si comprende la portata di tale raccolta

e quanto fosse forte il malcontento verso i sindacati firmatari del Contratto collettivo. Le firme furono immediatamente consegnate ad Assocontrol (cioè ad Enav S.p.A.) e mostrate al rappresentante del Governo in occasione di un incontro svoltosi in quel periodo tra Unica ed Enav S.p.A. presso la sede del Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture. In quella circostanza il rappresentante del Governo si impegnò affinché fosse svolto con largo anticipo rispetto alla data di entrata in vigore del nuovo Contratto collettivo nazionale (01 gennaio 2015) il referendum richiesto e previsto dal Testo unico.

Nonostante tale autorevole impegno il referendum si svolse solamente due settimane prima della fine dell’anno, ormai a ridosso della fatidica data di entrata in vigore del nuovo Contratto collettivo, e non fu concesso di seguire lo svolgimento dei lavori a nessuno che non fosse appartenente alle organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto collettivo nazionale sottoposto a referendum.

Tale consultazione si svolse in modo del tutto autogestito da Cgil, Cils, Uil e Ugl. Non fu fornita alcuna garanzia sulla regolarità del voto, a molti dipendenti di Enav fu di fatto impedito di votare per mancanza di seggi in loco, in molti impianti produttivi non furono verificate le identità dei votanti, non furono adottati



“ Una società dove in pochi decidono per tanti e dove il parere di tanti non è tenuto in debito conto dai pochi che decidono. Una società dove chi sciopera viene punito e penalizzato nel corso della propria carriera. Una società dove qualcuno non si arrende e non ammaina bandiera di fronte ai soprusi ”

accorgimenti che impedissero di votare più volte, le urne non furono sigillate in alcun modo, ai seggi il presidio era interamente a favore del SI (approvazione del Contratto collettivo) ed in qualche caso, documentato, furono affissi nei seggi e sulle stesse urne le indicazioni di voto per il SI. A Roma, dove nel complesso votavano circa un migliaio di persone distribuite tra le varie sedi amministrative e operative, le urne furono custodite nottetempo (e per un week-end intero anche di giorno) presso la sede di Assocontrol (ovvero presso la sede centrale di Enav S.p.A.).

Di fronte a tanta arroganza da parte del “regime democratico”, Unica presentò esposti alla Magistratura in varie città con la speranza che le votazioni fossero bloccate e riorganizzate non appena possibile con i necessari criteri di trasparenza e pluralità. Ciò purtroppo non avvenne e alla fine del referendum, nonostante l'evidenza di verbali (incidentalmente o volutamente) mal conteggiati in varie regioni d'Italia e alla sparizione di un'intera urna (quella dell'Aeroporto di Fiumicino), il comitato referendario proclamò la vittoria del SI e la conseguente approvazione del Contratto collettivo da parte dei lavoratori di Assocontrol

con uno scarto di appena 30 voti, pari a meno dell'uno per cento dei lavoratori di Enav S.p.A. Della volontà dei circa 800 dipendenti di Tecno Sky non si tenne minimamente conto dato che fu loro impedito di votare (salvo rendere esigibile anche per loro dal prossimo 1 gennaio 2016, alla scadenza del precedente contratto, il Contratto collettivo di cui sopra). Come disse la sera del 16 dicembre 2014 un importante esponente del comitato referendario “E' la democrazia”. Sì. La democrazia 2.0. La nuova democrazia adottata ed imposta dal “regime democratico”.

Unica ha presentato due ricorsi contro il Contratto collettivo: il primo per aver escluso una delle parti firmatarie dai lavori per il suo rinnovo e il secondo per la gestione del referendum. Quest'ultimo supportato da un migliaio di firme raccolte tra i lavoratori di Enav S.p.A. Entrambi i ricorsi saranno discussi presso il Tribunale del Lavoro di Roma a settembre (il 19 il primo ed il 29 l'altro). Nel frattempo, accanto agli infaticabili e finora inutili tentativi di aprire un dialogo costruttivo con il management di Assocontrol, pardon, di Enav S.p.A., si sono messe in campo tutte le azioni che la “vecchia democrazia”, quella antecedente alla Democrazia 2.0, pur con tutte le limitazioni di legge, ancora consente: vertenze e scioperi. L'ultimo sciopero, fissato per il 14 luglio 2015, è stato differito d'autorità dal Ministro dei Trasporti. Cosa già accaduta diverse volte in passato con svariate e pretestuose motivazioni.

La situazione attuale in Enav S.p.A. è quella di una società avviata alla privatizzazione come da disposizioni governative, con un Amministratore Delegato e un Presidente da poco insediati che non sembrano avere alcuna intenzione di dialogare con il sindacato autonomo che a tutt'oggi rappresenta all'interno della società il primo sindacato per numero di iscritti.

Una società stretta tra la morsa delle richieste governative (fare cassa vendendo azioni ai privati in favore di un modesto alleggerimento del debito pubblico nazionale) e quelle della Comunità europea che, sotto la

spinta dell'associazione delle compagnie aeree, chiede (anzi impone) di tagliare i ricavi unitari dai servizi forniti all'utenza. Una società finora economicamente in salute che ogni anno distribuisce cospicui utili (rapportati al proprio volume d'affari) all'azionista unico (il Mef). Una società che mentre approva bilanci record come accaduto negli ultimi tre anni porta a casa un rinnovo contrattuale a zero aumenti retributivi ed avvia un profondo piano di riorganizzazione interna volto al taglio dei costi, soprattutto del personale. Una società che obbliga al trasferimento i dipendenti e le loro famiglie da 21 aeroporti (su un totale circa doppio di aeroporti gestiti da Enav S.p.A.) al solo scopo di sostituirli con personale neo-assunto a retribuzioni inferiori e con condizioni di lavoro ben peggiori (maggiorazione dell'orario di servizio e introduzione di flessibilità di impiego spinta) figlie di quel Contratto di lavoro che la Democrazia 2.0 ha “democraticamente” imposto a tutti i dipendenti di Enav S.p.A., pardon di Assocontrol. Una società che, ne siamo sicuri, riserverà ai propri dipendenti amare sorprese nel prossimo futuro. Una società che invece di tentare la strada del dialogo e della concertazione con il sindacato maggiormente rappresentativo preferisce dialogare solo con i paladini della Democrazia 2.0. Una società dove pochi decidono per tanti e dove il parere di tanti non viene tenuto in debito conto dai pochi che decidono. Una società dove, in spregio ai più elementari diritti stabiliti dallo Statuto dei lavoratori, chi sciopera viene punito e penalizzato nel prosieguo della propria carriera come, a seguito di specifico ricorso presentato da Unica, ha stabilito in una recente sentenza il Tribunale del Lavoro di Milano. Una società dove nonostante tutto qualcuno non si arrende e non ammaina la bandiera di fronte all'avanzata dei paladini della Democrazia 2.0.

*

La crisi dell'autotrasporto italiano tra stipendi esigui e paura del futuro

La crisi del settore dell'autotrasporto sta pian piano logorando il mondo della logistica.

Si vuole approfondire alcuni aspetti di questo mondo a partire dalla remunerazione.

Sempre più spesso le buste-paga non corrispondono alle mansioni svolte. Più volte il semplice autista deve compiere anche lavori di facchinaggio, improvvisarsi mulettista o magazziniere senza però alcun riscontro remunerativo per tale impegno.

Spesso poi gli inquadramenti retributivi vengono scelti dai datori di lavoro per comodità o per vantaggi fiscali ma poi non equivalgono alle reali prestazioni che il loro dipendente svolge. Spesso le mansioni svolte, oltre a non essere equiparate all'inquadramento, non rispettano gli standard di sicurezza previsti come ad esempio i caschetti protettivi non indossati alla guida dei muletti o il mancato uso delle calzature antinfortunistiche. Ma questo perché? Un po' è la negligenza dei dipendenti ma spesso c'è anche da fronteggiare la mancata cura dei datori nel fornire ai propri addetti tutti gli strumenti necessari a operare in totale sicurezza.

Si continua a parlare, a discutere, a polemizzare, a inveire contro le aziende ma poi si finisce sempre a fare il loro gioco. Sempre e comunque. Sempre più i datori di lavoro si celano dietro minacce di licenziamento obbligando i propri dipendenti ad orari di lavoro inadeguati o ad accettare compromessi retributivi tali per cui ci si trovi sempre più spesso a non giungere alla quarta settimana del mese.

Un secondo aspetto ma non per questo meno importante è il futuro.

Un termine cui oggi ogni lavoratore guarda con pessimismo e perplessità.

E' nata la Fast Autotrasporto Logistica e Divisione Merci al fine di dare voce concreta ai camionisti dipendenti ed atta a tutelare il lavoratore dando, se possibile, concretezza alle aspettative

di Vincenzo Iuzzolino

Nessuno ha più la certezza di avere un posto sicuro e di conseguenza nessuno più ha il coraggio di investire, di fare progetti a lungo termine a cui poi magari dovrà rinunciare per mancanza di uno stipendio fisso.

In questa situazione di instabilità vengono a crearsi malumori all'interno della stessa categoria, si creano dissapori, atteggiamenti di diffidenza anche verso i quali fino solo poco tempo fa si cercava aiuto e collaborazione.

Se ci fosse una maggior convinzione di cambiamento verso tempi e metodi migliori sicuramente saremmo in grado, nel medio periodo, di far valere i nostri diritti senza abbassarci a qualsiasi compromesso inaccettabile ma verso il quale tutt'oggi, dobbiamo fare buon viso a cattivo gioco.

Nel settore dell'autotrasporto su gomma i lavoratori-camionisti continuano ad essere scarsamente rappresentati. D'altronde le parti datoriali che li hanno alle loro dipendenze

sono molteplici e con interessi variegati e certamente difficilmente coniugabili con le necessità ed i problemi dei lavoratori-camionisti.

Da qui la differenza e la necessità di distinguere chiaramente tra organizzazioni sindacali dei lavoratori e organizzazioni sindacali dei datori di lavoro. Per noi lavoratori-camionisti, quindi, è importante individuare un sindacato dei lavoratori che ci rappresenti realmente. Noi vogliamo e dobbiamo impegnarci e lottare affinché a rappresentare i camionisti sia un camionista!

La nostra organizzazione sindacale, Fast Autotrasporto Logistica e Spedizione Merci, anche se nata da poco, ha alle spalle il grande supporto della Fast Confisal. E' nata per dare voce concreta al dipendente che finora ha fatto la voce grossa sempre e solo alle spalle del padrone ma che poi ha abbassato la testa continuando ad andare avanti contro ai propri diritti e alla propria sicurezza ed è atta a tutelare il lavoratore dipendente dando concretezza a tutti quei discorsi che fino a oggi erano campati per aria e mai effettivamente risolti.

Segretario Generale Fast Confisal Autotrasporto, Logistica e Spedizione Merci



Aria nuova in Emilia Romagna. Al via la nuova azienda regionale dei Trasporti

Alla luce delle mutazioni che interessano il futuro del mondo dei trasporti le Ferrovie dello Stato si attivano con importanti cambiamenti nel trasporto pubblico locale.

Parte la nuova azienda regionale dei trasporti dell'Emilia-Romagna. Il 2 luglio 2015 è stato finalmente assegnato l'affidamento per il trasporto ferroviario regionale dell'Emilia-Romagna all'associazione temporanea d'impresa Trenitalia (70 per cento) e TPer (30 per cento).

Il 2 luglio è partita la nuova azienda regionale dei Trasporti dell'Emilia Romagna con l'affidamento per il settore ferroviario all'associazione d'impresa Trenitalia - TPer. Numerosi impegni la attendono.

di Gianluca Fortunati*

La nuova offerta economica da parte della Regione ha coinciso con la base d'asta indicata dal bando e pertanto il corrispettivo contrattuale per il primo anno di servizio si attesta intorno ai 153 milioni di euro.

Numerosi gli impegni della nuova azienda. Il nuovo gestore, dal canto proprio, secondo gli accordi, si attiverà in un rinnovo radicale dei treni in modo da garantire ai viaggiatori puntualità, regolarità e comfort. All'avvio dei servizi, a fine 2018 circa, sarà rinnovato più del 50 per cento dei treni circolanti nella regione. L'affidamento, come previsto dal bando, avrà una durata totale di 15 anni, prorogabili di altri sette (anni) + sei mesi (e quindi fino a 22 anni e mezzo).

Tra i requisiti richiesti per l'aggiudicazione della gara, sempre secondo

gli accordi, da parte delle due aziende aggiudicatrici, si ha l'obbligo di costituzione di un'unica società di capitali per la gestione del nuovo servizio, in modo da ottimizzare personale e uso del materiale rotabile (attualmente invece è attivo un consorzio), ed il massiccio rinnovo dei treni circolanti così da affiancare gli investimenti portati avanti dalla Regione in questi anni. Nei prossimi mesi Trenitalia e Tper dovranno quindi costituire una nuova società in forma unica, anche per incorporazione o mediante scorporo di ramo d'azienda, con cui verrà sottoscritto il nuovo contratto di servizio.

Per il primo anno di contratto, è previsto, la nuova società effettuerà circa 18 milioni di treni*chilometro (cioè il numero dei chilometri che devono essere "coperti" dai treni) e 1,2 milioni di bus*chilometro per i servizi sostitutivi. Segno tangibile della nuova gestione saranno i nuovi 75 convogli, che arriveranno a 30 mesi dalla sottoscrizione del contratto (prevista entro il 2015) da parte della società unica. Attualmente in Emilia-Romagna (tra linee gestite da Fer e linee gestite da Rfi) sono utilizzati circa 140 treni che compiono più corse nell'arco della giornata. Di questi 33 sono nuovi e sono stati acquistati con Fondi regionali (o europei, ma a disposizione della Regione) a partire dagli anni 2007-2008. A partire da settembre ne arriveranno altri sette nuovi (tutti elettrotreni Etr350). I 96 che verranno acquistati dal nuovo gestore contribuiranno a svecchiare ulteriormente il materiale rotabile circolante in Emilia-Romagna.

In materia occupazionale il personale occupato in Tper-Trasporto ferroviario e Trenitalia DPR Emilia-Romagna □sarà tutelato dalla Clausola sociale sottoscritta nel gennaio 2014 e gli almeno 30 mesi previ-

sti da oggi serviranno a integrare il personale dei due rami societari ovvero a giungere al Contratto collettivo del lavoro della new-co, una società che già prima di costituirsi parte da un rapporto ricavi da tariffa/costi del 60 per cento (ovvero in media Ue) contro un media nazionale del 30 per cento. Insomma, i prossimi mesi saranno intensi e decisivi perché saranno quelli che ci porteranno al subentro della new-co nella gestione del trasporto ferroviario regionale dell'Emilia-Romagna.

Una sfida che come Fast/Confasal abbiamo intenzione di intraprendere vigilando e dando il nostro contributo costruttivo in tutte le sue fasi come abbiamo fatto fin dall'inizio del cammino qui riassunto. Un cammino difficile ma alla fine ricco di soddisfazioni per il nostro sindacato.

Era infatti il 29 Ottobre 2012 quando, con una delibera della Regione Emilia Romagna, si dava mandato alla Società Fer srl (società "in house" della stessa Regione Emilia Romagna) di svolgere le apposite procedure concorsuali per indire una gara d'appalto finalizzata all'affidamento di tutti i servizi del trasporto ferroviario regionale emiliano.

Le caratteristiche principali del bando di gara di appalto erano: lotto unico regionale ferroviario, realizzazione di un'unica società di gestione, banalizzazione e omogeneizzazione dell'uso del materiale rotabile e relativo personale, durata di affidamento di 15 anni prorogabili del 50 per cento (ovvero 22 anni e 6 mesi), richiesta di acquisto del 30 per cento di nuovo materiale nel corso della parte iniziale della gestione, disposizione aree logistiche regionali come supporto per l'operatore, base annua corrispettivi erogati max 153 milioni di euro (più inflazione), non sarebbero stati consentiti sub-affidamenti.

Subito dal primo incontro riguardo la gara avvenuto tra Organizzazioni sindacali e Regione Emilia-Romagna è emersa la necessità di istituire un tavolo permanente tra gli stessi sul

“ Un accordo che come Fast Confsal definiamo importantissimo e che porta questo bando di gara ad essere un punto di riferimento per tutti quei bandi che altre Regioni vorranno fare per l'affidamento del trasporto locale ”

tema della Clausola sociale – tema molto a cuore a Fast/Confsal, per il quale il sindacato ha profuso il suo maggior impegno - per andare a integrare la Legge regionale 30/1998 al fine di rafforzare la tutela del fattore “lavoro” nella stesura dei contenuti del bando di gara. Si è partiti da un

primo testo proposto dalla Regione per poi proseguire nel confronto durato per più di un anno. La serie di incontri ha portato, non senza difficoltà, alla stesura del testo della Clausola sociale definitiva sottoscritta dalle parti il 13 giugno 2014.

Tra i punti salienti dell'accordo vi erano:

- confronto preventivo finalizzato ad accordo tra Organizzazioni sindacali firmatarie e Regione Emilia Romagna per la gestione del passaggio del personale dalle imprese attualmente affidatarie nella nuova società aggiudicataria;

- mantenimento per il personale al momento in organico presso le imprese affidatarie del Contratto nazionale di lavoro, dei Contratti aziendali e relativi accordi aziendali in essere sino alla sigla di un nuovo accordo aziendale di confluenza nell'ambito del confronto sull'armonizzazione contrattuale promosso e coordinato dalla Regione Emilia Romagna, le cui condizioni economiche e normative non potranno essere inferiori a quelle previste dal Contratto collettivo nazionale del lavoro prevalente nel settore ferroviario (leggasi Ccnl Attività Ferroviarie). Ciò esteso anche ai lavoratori che potrebbero eventualmente essere assunti nel periodo intercorrente dall'aggiudicazione della gara e l'inizio effettivo dell'espletamento del servizio;

- certezza dell'immutabilità quantitativa e qualitativa del contesto occupazionale nel passaggio da soggetto giuridico in essere a nuovo soggetto giuridico affidatario (livelli economici, scatti, anzianità);

- mantenimento della sede di lavoro/residenza di lavoro in essere alla data del

subentro;

- mantenimento dell'occupazione e la riqualificazione per il personale non più idoneo al profilo professionale originario.

Un accordo che come Fast/Confsal definiamo importantissimo e che porta questo bando di gara ad essere un punto di riferimento per tutti quei bandi che altre Regioni vorranno fare per l'affidamento del trasporto locale.

Il bando di gara viene pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea nell'ottobre del 2013 e la prima fase di pre-qualifica dei concorrenti si conclude nell'aprile 2014 individuando tre imprese ferroviarie, invitate poi a presentare un'offerta. Entro il 20 ottobre 2014, termine ultimo per la presentazione delle offerte, pervenne un solo plico presentato da uno dei concorrenti pre-qualificati, l'azienda Trenitalia in consorzio di impresa con TPer.

La stazione appaltante Fer srl, nominò quindi una commissione giudicatrice per la valutazione dell'offerta presentata. Il 23 febbraio 2015 venne comunicato che, benché le caratteristiche tecniche dell'offerta avanzata fossero state soddisfatte, la parte economica della stessa risultava al rialzo (invece che al ribasso come indicato dal bando) andando di fatto a impedire l'aggiudicazione della gara. La Commissione esaminatrice dell'offerta decise pertanto di avviare una procedura negoziale con le tre aziende inizialmente accreditate (Trenitalia, Tper e DBArriva Italia Rail) arrivando al 15 giugno 2015 con la presentazione di una nuova offerta economica da parte dell'Ati (associazione temporanea di impresa) Trenitalia/Tper mentre DBArriva Rail si defilava.

Il resto è cronaca.

*** vice segretario regionale
Fast FerroVie Emilia Romagna**



Siglato l'accordo "possibile" con Rfi. Si riorganizza finalmente in Italia la manutenzione delle infrastrutture

Dopo due anni di trattative è stato finalmente siglato l'accordo tra Organizzazioni sindacali e Rfi per la riorganizzazione della manutenzione delle infrastrutture dell'azienda. Gli investimenti decisi, notevolissimi, danno un chiaro messaggio a riprendere da parte del personale ferroviario tutto il lavoro fino ad oggi esternalizzato. L'impegno di Fast FerroVie affinché il flusso di denaro sia indirizzato nel verso giusto.

di Teodoro Pappalardo*



Dopo due anni di trattative l'otto luglio 2015 è stato siglato l'accordo tra Organizzazioni sindacali e Rfi per la riorganizzazione della manutenzione delle infrastrutture dell'azienda.

Due giorni prima si era scritto sul nostro notiziario quanto delicato era diventato il confronto e molto lealmente con i lavoratori avevamo delineato i punti che per noi sarebbero stati irrinunciabili in un accordo di grande rilevanza sul territorio nazionale.

Il tutto ricordando che nei due anni di confronto non ci siamo mai tirati indietro quando abbiamo trattato questioni di notevole importanza che avevano un forte impatto per la vita delle lavoratrici e dei lavora-

tori della manutenzione, ricordando soprattutto come la forte contrazione economica del Paese abbia determinato notevoli difficoltà nella definizione di un accordo capillare su tutte le strutture di Rfi.

Fatta questa premessa, doverosa per far percepire l'importanza dell'accordo raggiunto, procediamo a conoscerne i termini generali.

Nonostante quest'ultima riorganizzazione tenda ad accorciare la catena di comando, l'intesa raggiunta ha salvaguardato i punti cardine che condizionano l'attività lavorativa, punti quali la conferma delle giurisdizioni precedenti in cui il personale ha effettuato le prestazioni lavorative e la conferma del reticolo manutentivo focalizzando la composizione delle squadre di

lavoro con qualità-quantità per singola specializzazione (TE-IS-LAV).

Gli investimenti decisi nel corso dell'accordo per il periodo 2015-2018 riguardo mezzi d'opera e attrezzature danno un chiaro messaggio ed evidenziano una forte volontà a riprenderci il lavoro "pregiato", compiuto da noi ferrovieri, oggi esternalizzato. Su questo saremo estremamente attenti affinché quanto verrà investito, più di 300 milioni di euro, sia indirizzato nella direzione giusta e sia utile per acquistare macchine efficienti e competitive per le attività ferroviarie. Nell'efficienza della riorganizzazione, infatti, non è più consentito sprecare ma bisogna saper spendere con competenza dando il giu-

“ Consideriamo quanto appena pattuito “l’accordo possibile e realistico” con l’impegno di non attenuare mai l’attenzione e, se necessario, intervenire per meglio chiarire tutte le fasi applicative. Ringraziamo per il contributo ed il sostegno il tavolo tecnico Rfi ”

sto ascolto a chi lavora quotidianamente nel settore.

Nel dettaglio, la riorganizzazione introduce un nuovo concetto di UMA che sostituisce il reparto “esercizio” mentre il nucleo manutentivo sostituisce “zone” e “tronchi”, rende omogeneo nell’intera rete nazionale la specializzazione dei settori TE-IS-LAV anche sulle linee AV, determina e riscrive le responsabilità dei quadri nella nuova 190 tenendo conto del nuovo modello organizzativo ed introducendo responsabilità collegate ad attività peculiari di specializzazione.

Inoltre il processo tecnologico che viene introdotto permette di riportare al centro dell’attività manutentiva di Rfi i cantieri meccanizzati e i cantieri TE. Finalmente poi si realizza un principio sui moduli di equipaggio definito rispetto alla dotazione dei mezzi di opera come rinalzatrici, profilatrici, carro di tesatura frenato TE, ecc. Il personale in possesso delle patenti di condotta di tipo “E” viene inquadrato nel livello C mentre il personale in possesso della patente F viene inquadrato in quello “B”. Abbiamo finalmente definito l’entità del reparto mezzi d’opera e la collocazione dei nuclei mezzi d’opera. L’accordo inoltre avvia un percorso

importante per chi svolge attività di DI e/o Cel in quanto verrà inquadrato nel livello “A” fino a determinare secondo soglie di attività stabilite di livello “Q2”.

La messa a regime dell’accordo prevede momenti di verifica-trattativa in ambito nazionale per monitorare costantemente l’andamento degli incontri territoriali per la fase applicativa, incontri nell’ambito dei quali sarà previsto un confronto per delineare le attività che si svolgono in ufficio da quelle in esercizio. Inoltre è bene ricordare che tutti gli accordi riguardo la manutenzione delle infrastrutture precedentemente sottoscritti sia in ambito nazionale che territoriale restano confermati per tutte le parti di riferimento non modificate dall’accordo.

Ma il lavoro non è finito. Si è convenuto inoltre di proseguire il percorso relazionale sul processo di riorganizzazione della circolazione nell’ambito della produzione con l’intento di completare il processo di riorganizzazione della produzione di Rfi e l’attivazione di specifici tavoli di confronto nazionale di verifica su terminali e servizi e officine nazionali.

Altro aspetto, che sarà oggetto di confronto, è rivolto alle risorse confluite in Cesifer e, con l’avvento dell’Ansf, nell’Istituto sperimentale per poi essere allocate nelle varie direzioni.

Oggi, con il progetto di riorganizzazione di Rfi, esiste una serie di attività

di sicurezza che impattano con il personale di condotta: la loro gestione d’interfaccia con Rfi dovrebbe essere garantita da risorse di provata esperienza. Per tali motivi, al fine di migliorare la *governance* dell’organizzazione sia in termini di sicurezza sia di produttività abbiamo proposto di costituire un’UMA di trazione all’interno delle DTP, eventualmente sotto il controllo della produzione, per gestire attività e formazione correlate a quelle che sono le attività di condotta.

Chiudere infine un accordo con l’acquisizione di 500 nuovi posti di lavoro stabile nella rete nazionale ci fa guardare con giusto ottimismo a quanto sottoscritto.

Riassumendo, consideriamo quanto appena pattuito “l’accordo possibile e realistico”, con l’impegno di non attenuare mai l’attenzione e, se necessario, intervenire per meglio chiarire tutte le fasi applicative. Per il contributo e il sostegno ringraziamo il tavolo tecnico Rfi e le segreterie regionali. Entrambi non hanno fatto mai mancare temi di riflessione ricchi di umanità e competenza. Sicuramente, inoltre, tanti argomenti quali reperibilità, formazione, scuole professionali, officine, ecc. resteranno di fondamentale importanza per il prosieguo del confronto avviato.

***segretario regionale
Fast FerroVie Confisal
Emilia Romagna**

Progresso e fattore umano. Arrivano le regole degli accordi con Trenitalia sugli equipaggi dei treni

Il 19 maggio 2015 si è svolto il programmato incontro tra le organizzazioni sindacali nazionali e la Direzione del Trasporto regionale di Trenitalia in merito alle criticità legate ai turni degli equipaggi ed alle novità di produzione.

La documentazione allegata riporta lo schema esemplificativo degli avanzamenti prodotti in termini di "umanizzazione" sui turni del personale mobile a seguito degli accordi siglati con Trenitalia a giugno e luglio del 2014.

Premessa: in un'epoca dove la tecnologia corre più veloce dell'Etr 1000 sembra doveroso soffermarsi a riflettere sulla direzione che il progresso da un po' di anni a questa parte sta prendendo. Tecnologia, etica e morale saranno quindi al centro di questo approfondimento in cui non mancheranno testimonianze d'eccellenza per arricchire la nostra riflessione.

Però, se è indubbio che il progresso tecnologico è importante e va visto come una conquista per la società e gli individui e accresce il nostro benessere permettendoci di vivere più comodamente, va anche detto che non è tutto oro quello che luccica. Come scrivevano Primo Levi e Leonardo Sciascia, "se da un lato la tecnologia ci migliora la vita, dall'altro la può distruggere".

La nostra capacità di valutazione ci porta a imparare a fermarci a riflettere sulle probabili conseguenze dell'avvento tecnologico, governato dal profitto, e lavorare per migliorare.

E' in quest'ottica che abbiamo siglato gli accordi di giugno e luglio con Trenitalia sull'umanizzazione dei turni per gli equipaggi e abbiamo proseguito il confronto per il monitoraggio e la verifica degli stessi con la



**VERIFICA ACCORDI
GIUGNO E LUGLIO
2014**

**TRENITALIA
TRASPORTO REGIONALE**

Report Accordi Giugno/Luglio sugli Equipaggi.

Implementazione del sistema :

- ◆ applicazione della norma sui servizi saturi per il PDB (servizi di durata superiore alle 8.45 ore) che vede il controllo riferito al mese rolling e non ai due mesi come fino ad oggi fatto.
- ◆ Inserimento di un nuovo controllo nella norma sulla sequenza dei servizi con inizio del lavoro prima della 6, che vede anche i servizi notturni che iniziano prima delle 24.00 e terminano dopo le 03.00.

Il PDM/PDB del trasporto regionale avrà la possibilità, per esigenze personali, e su richiesta di rinunciare a tutta la regola sulle sequenze di servizi con inizio prima delle sei.

presenza del direttore della Divisione passeggeri regionale.

Molti dei punti previsti dagli accordi in oggetto sono stati soddisfatti: l'obiettivo è stato quello di portare nei turni quella che una volta era definita "umanizzazione", evitando sequenze di giornate che, pur se compatibili con la normativa di lavoro, vanno ad appesantire eccessivamente i carichi di lavoro stesso.

Negli impianti con una produzione individuale limitata, tra i dieci e i venti turni individuali, abbiamo stabilito che gli stessi servizi potranno essere ripetuti dal medesimo agente per un massimo di due volte tra due riposi settimanali e massimo sei volte nel mese solare. Negli impianti con una produzione maggiore gli stessi servizi potranno essere ripetuti dallo stesso agente per

un massimo di quattro volte nel mese solare e non più di due tra due riposi settimanali. Questo per evitare che in alcuni impianti vi sia una serie di giornate con lo stesso servizio ripetuto più volte

Durante la procedura negoziale per la programmazione dei turni di servizio saranno effettuate verifiche congiunte che riguarderanno i controlli puntuali sull'esatta collocazione della

pausa di 15 minuti, con particolare riferimento ai servizi con durata superiore alle 8 ore.

Si è convenuto di limitare a un massimo di due consecutivi i servizi con partenza prima delle 6.00 tra due riposi settimanali. A tal fine si è deciso che venga conteggiato come tale anche il rientro da servizio con riposo fuori residenza che preveda l'inizio del servizio prima delle 6.00.

In merito ai riposi fuori residenza si è deciso che i limiti stabiliti dal contratto nelle diverse sezioni specifiche devono essere previsti sui 30 giorni precedenti la data di "rolling". Ciò per evitare che i riposi fuori residenza si addensino in settimane ravvicinate.

Altro elemento fondamentale da noi chiesto ai fini di un maggior equilibrio nella distribuzione dei carichi di lavoro all'interno dei turni del personale di bordo della divisione passeggeri regionale è la riduzione dei servizi che arrivano alle 10 ore in andata e ritorno. In questo modo le giornate di turno che superano le 8 ore e 45 minuti saranno massimo il 40 per cento dei servizi assegnati a ogni singolo agente.

Su questo punto, nel corso della verifica, abbiamo constatato

ACCORDO DEL 16 GIUGNO 2014

- ▶ 2. Negli impianti con produzione assegnata tra 10 e 20 turni individuali gli stessi potranno essere ripetuti dal medesimo agente per massimo due volte tra 2 riposi settimanali e massimo sei volte nel mese solare. Considerato il maggior numero di servizi assegnati, negli impianti con produzione programmata maggiore di 20 turni individuali, gli stessi servizi potranno essere ripetuti dal medesimo agente per massimo 4 volte nel mese solare, con un massimo di due tra 2 riposi settimanali.

- ▶ Regola Recepita con i turni dal 14/12/2014

◆ 642 Ipotetiche violazioni nei turni di Novembre 2014 → 139 Violazioni sui turni aprile 2015
(per turni ridotti maternità o desiderate)

che permane un'incomprensione con Trenitalia sul periodo di riferimento dei turni superiori a 8 ore e 45 minuti per i quali l'azienda continua a considerare come periodo il bimestre mentre noi abbiamo ribadito che il 40 per cento indicato nell'accordo del 16 giugno sia rispettato su base mensile. In sostanza si è chiesto che nel mese di riferimento si debba arrivare ad una situazione tale per cui tra due riposi settimanali l'incidenza dei servizi superiori ad 8 ore e 45 minuti sia massimo del 40 per cento, vale a dire mediamente due.

Anche rispetto alla regolarizzazione della condotta è stata segnalata l'incongruenza fra quanto affermato

ACCORDO DEL 16 GIUGNO 2014

- ▶ 3. Il limite del numero dei servizi con partenza prima delle 6.00 tra due riposi settimanali sarà di max 3 servizi, di cui max 2 consecutivi. Nel solo caso di max 3 servizi verrà conteggiato anche il rientro da RFR che abbia inizio servizio prima delle 6.00

- ▶ Regola Recepita con i turni dal 16/11/2014 con una prima applicazione che non comprendeva RFR dal 14/09/2014.

▶ 4909 Ipotetiche violazioni nei turni di Agosto 2014 → 92 violazioni sui turni di Aprile 2015
(per desiderate richieste dal personale)

Sequenze Mattine Precedenti le 6.00 (comprese Notti Piene : servizi con inizio prima delle 24 e termine oltre le 3.00)

▶ 113 violazioni turni di Maggio 2015 → 49 violazioni turni di Giugno 2015
(di cui 49 richieste dal personale) (di cui 49 richieste dal personale)

Con notte piena

dalla società e le segnalazioni dei lavoratori. In particolare è necessario che ci sia un chiarimento sulle modalità di pagamento della condotta continuativa e che lo stesso criterio di determinazione, ai fini economici, sia esteso anche alle altre divisioni.

Sulla stessa produttività dei turni si è chiesto un ulteriore approfondimento in quanto, ad oggi, non viene offerta alle strutture sindacali la possibilità di affrontare il tema in questione perché la società non fornisce indicatori di produttività chiari sui quali poter elaborare specifiche analisi.

La stessa presentazione dei dati nel sistema Ivu deve essere riformulata prevedendo una maggiore chiarezza e trasparenza rendendo visibili informazioni quali le ore di riposo annue fruite, i riposi qualitativi, il frontespizio del turno con le medie relative al mese solare e così via.

A questo proposito abbiamo evidenziata la necessità che sia riconvocato il tavolo tecnico avviato nei mesi scorsi e che si giunga a definire con chiarezza quali siano gli indicatori che a fine mese debbano essere forniti al lavoratore e alle strutture sindacali.

Altro punto critico da risolvere è quello relativo al pagamento dell'eventuale lavoro nei servizi di riserva: al personale va garantito il pagamento del trattamento di miglior favore e non è possibile che venga utilizzato anche con 3-4 ore di condotta e gli venga riconosciuta solo l'in-

ACCORDO DEL 16 GIUGNO 2014

- ▶ 4. Il limite degli RFR, previsti dalle diverse sezioni specifiche del ccnl della Mobilità/Area Attività Ferroviarie e del ccnl aziendale FSI, verrà rispettato sui 30 giorni precedenti la data di rolling (es. 9 agosto -10 luglio)
- ▶ Regola pienamente Receipta con i turni dal 14/09/2014.
- ▶ 241 Ipotetiche violazioni nei turni di Agosto 2014 → 0 violazioni sui turni di Aprile 2015

dennità giornaliera (più bassa rispetto al pagamento delle ore di condotta).

Nel corso della riunione si è affrontato anche il tema del coefficiente sostituzione assenti. L'azienda ha illustrato il criterio di calcolo adottato che prevede di inserire tutte le assenze programmate per formazione, visi-

ACCORDO DEL 16 GIUGNO 2014

- ▶ 5. Nella programmazione territoriale dei turni, ai fini di un maggior equilibrio nella distribuzione dei carichi di lavoro, all'interno dei turni individuali del p.d.b della DPR sarà prevista una riduzione dei servizi che saturano la prestazione massima giornaliera diurna in A/R, per cui gli stessi saranno massimo il 40% dei servizi stessi, assegnati ad ogni singolo agente.
- ▶ Regola Receipta in prima fase con i turni dal 14/12/2014
- ▶ Servizi Saturi oltre 40% su 2 Mesi Rolling
- ▶ 482 Ipotetiche violazioni nei turni di Novembre 2014 → 22 violazioni sui turni di Marzo 2015
- ▶ Servizi Saturi oltre 40% su 1 Mese Rolling
- ▶ La regola sul controllo rigido e non sulla equa distribuzione è stata attivata dalla consegna del 12/4 (agendo solo sul mese non ancora visibile dal 17/5).
- ▶ Regola mensile
- ▶ 322 Ipotetiche violazioni Maggio 2015 → 10 violazioni Giugno 2015

te mediche, ferie e disponibilità in turno. Su richiesta sindacale è stato chiarito che per la definizione del calcolo del Csa va inserita la produzione fuori turno e le risorse senza turno assegnato. Nel merito, come organizzazione sindacale si è chiesto un riepilogo nazionale e regionale dei dati per meglio comprendere dove sono collocati i territori con maggiori carenze di organico.

Il Direttore della Dpr ci ha informato che ci saranno 142 nuove assunzioni di Capo-servizio treno nel corso del 2015, assunzioni che si aggiungeranno alle 150 già effettuate. Sono previste 68 uscite.

Rispetto alla presentazione in servizio tramite tablet le organizzazioni sindacali, pur considerando che si tratta di un'innovazione tecnologica, hanno contestato l'attivazione senza adeguata informativa sulle tempistiche di entrata in esercizio. Inoltre, è stato richiesto alla Società di rispettare la procedura contrattuale sulla modifica degli accessori che prevede un'informativa alle Segreterie nazionali 20 giorni prima dell'entrata in vigore. La responsabile della Produzione della Divisione trasporto regionale ha informato le organizzazioni sindacali che dai turni di giugno gli accessori in arrivo previsti per la chiusura delle porte saranno cinque minuti fino a quattro vetture e dieci minuti per le composizioni superiori. Rispetto al taglio degli accessori riguardanti il ritiro moduli ha dichiarato che, se il kit non risultasse conforme i treni potrebbero subire ritardo in partenza per il completamento delle operazioni di sicurezza.

Come organizzazio-

ACCORDO DEL 31 LUGLIO 2014

- ▶ • Relativamente agli RFR di durata inferiore a 7h, la Divisione Passeggeri Regionale comunica che con l'applicazione dell'Accordo del 16 giugno, il numero di RFR con durata inferiore a 7 ore non dovrà superare:
 - 2 nel mese per PdM e per PdS.
- ▶ Regola pienamente Recepita con i turni dal 16/11/2014.
- ▶ 272 Ipoteche violazioni nei turni di Ottobre 2014 → 0 violazioni sui turni di Aprile 2015

ni sindacali abbiamo preso atto delle dichiarazioni del Direttore che sostiene di voler continuare il percorso intrapreso di un confronto costruttivo con il sindacato, allo scopo di migliorare il clima nei territori intervenendo sulle criticità segnalate. Tuttavia abbiamo evidenziato, nonostante gli affidamenti aziendali, gli accordi siglati e la notevole durata di applicazione, le continue criticità causate da un sistema gestione equipaggi necessitante di continue modifiche.

DISPONIBILITÀ – ACCORDO DEL 20 MAGGIO 2011

- ▶ • I periodi di disponibilità dovranno essere preferibilmente programmati da RS a RS
 - In alternativa al punto precedente, le giornate di disponibilità dovranno essere due e posizionate in precedenza al RS
- ▶ Regola Recepita con i turni dal 16/11/2014.
- ▶ 1151 violazioni nei turni di Ottobre 2014 → 9 violazioni sui turni di Aprile 2015

Renzi 'bluffa' e vanifica il pronunciamento della Consulta. Fast Pensionati risponde contrattaccando su tutti i fronti



La nostra organizzazione è stata costretta a riproporre la vertenza rivendicativa che i pensionati pensavano di aver risolto dopo l'intervento della Consulta.

di Agostino Apadula*

Con il Decreto numero 65 del 2015 il Presidente del Consiglio, Matteo Renzi, ha reinterpretato la Sentenza numero 70 del 2015 con la quale la Consulta ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma del Governo Monti - che aveva bloccato, per il biennio 2012/2013, la perequazione sui trattamenti pensionistici di importo superiore a tre volte il minimo Inps - costringendo la nostra organizzazione sindacale a riproporre la vertenza rivendicativa che i pensionati pensavano di aver risolto dopo l'intervento della Consulta.

L'improvvido Decreto Renzi, che di fatto riconosce in termini economici solo una parte ridottissima delle somme spettanti ai pensionati, è stato convertito infatti nella Legge numero 109 del 17 luglio 2015 per l'ignavia e il disinteresse dei Parlamentari della nostra Repubblica che, senza tentennamenti, hanno votato a favore dello

stesso diventando così complici di una illegittimità palese perpetrata a danno dei pensionati.

L'arroganza dei nostri governanti prevale quindi di nuovo sui diritti dei cittadini anche in presenza di una presa d'atto della Corte Costituzionale che aveva bocciato l'atto illegittimo compiuto dal duo Fornero-Monti con la manovra di Natale 2011.

L'intervento del Governo Renzi è avvenuto dopo che lo stesso Presidente del Consiglio, con l'atteggiamento buonista che è solito assumere nelle sue passerelle televisive, aveva annunciato che avrebbe rispettato il pronunciamento della Consulta. Non avrebbe d'altronde potuto fare altro o almeno così si pensava visto il ruolo di Giudice delle leggi al quale egli assolve.

La scelta legislativa operata da Renzi, con la quale vengono sacrificati diritti conclamati dei pensionati,

oltre a scrivere una pagina oscura nella storia della nostra Repubblica, è sbagliata nel metodo e nel merito. Nel metodo perché viene sconfessata per la prima volta la Corte Costituzionale, nel merito perché per giustificare tale indecente intervento il Ministro del Tesoro, Padoan, ha "blaterato" sui costi che avrebbe determinato la Sentenza numero 70 del 2015, quantificandoli intorno ai 16-18 miliardi di euro nell'arco dei prossimi dieci anni, dimenticando di evidenziare che con la Riforma Fornero sono stati pianificati 70 miliardi di euro di tagli sulle pensioni future.

Adesso la nostra organizzazione sindacale, pur in presenza di tali nuove difficoltà create, non rinuncerà a riproporre i termini della vertenza mediante azioni legali su tutto il territorio nazionale per far sì che si arrivi ad un nuovo pronunciamento d'incostituzionalità, questa volta della Legge numero 109 del 17 luglio 2015.

In prima istanza, per come pubblicizzato, abbiamo reso disponibili ai pensionati interessati tutte le nostre sedi dei Patronati tramite i quali stiamo chiedendo all'Inps la ricostituzione degli assegni pensionistici pur sapendo ovviamente che l'Istituto previdenziale ci risponderà che la Legge numero 109 del 2015 impone di rigettare le domande. Nel frattempo stiamo approntando-presentando i primi ricorsi per impugnare i termini del decreto di Renzi e reagire rispetto a questa nuova violazione perpetrata a carico dei pensionati.

***segretario nazionale
Fast Pensionati**

Jobs Act, dopo tanti problemi ecco come cambia il Diritto del lavoro

Jobs Act indica una riforma del diritto del lavoro in Italia, promossa ed attuata attraverso diversi provvedimenti legislativi varati tra il 2014 ed il 2015. Il termine deriva dall'acronimo "Jumpstart Our Business Startups Act", riferito ad una legge statunitense del 2012. Il Jobs Act è diviso in due provvedimenti: il Decreto Legge 20 marzo 2014, numero 34 e la Legge 10 dicembre 2014, numero 183. La riforma ha delegato il Governo italiano ad emanare decreti legislativi in varie materie, tra le quali:

1) riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali. Tale delega è stata attuata con il Decreto legislativo numero 22 del 2015;

2) riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive. Tale delega è stata anch'essa attuata con il Decreto legislativo numero 22 del 2015;

3) semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese relativi alla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro e di igiene e sicurezza sul lavoro. Tale delega non è ancora stata attuata;

4) riordino dei contratti di lavoro, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline contrattuali e dei rapporti di lavoro. Parte di tale delega è stata attuata con il Decreto legislativo

numero 23 del 2015, per la restante parte è stato varato uno schema di decreto legislativo attualmente all'esame delle Commissioni parlamentari;

5) aggiornamento delle misure in materia di tutela della maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Per tale delega è stato varato uno schema di decreto legislativo attualmente all'esame delle commissioni parlamentari;

6) varie disposizioni integrative e correttive nelle materie interessate.

All'11 giugno 2015 sono stati approvati dal Consiglio dei Ministri ma ancora in attesa del parere parlamentare precedente la definitiva promulgazione, i seguenti decreti legislativi riguardanti la Legge 10 dicembre 2014, numero 183:

1) razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale;

2) riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;

3) riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;

4) razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese ed altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.

Hanno, invece, ricevuto il parere parlamentare e sono in attesa di promulgazione definitiva i seguenti decreti legislativi:

1) testo organico semplificato delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni, che regola le disposizioni riguardanti sulla riforma dei contratti a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato e di lavoro accessorio, così come l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle forme di lavoro parasubordinato (le co.co.co. e le co.co.pro.) e la disciplina dei mutamenti delle mansioni;

2) disposizioni in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che interviene, prevalentemente, sul testo unico a tutela della maternità.



Definiti gli accertamenti ispettivi per il contrasto del lavoro sommerso

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro ha definito la programmazione dell'attività di vigilanza per l'anno 2015, che prevede una costante presenza del personale ispettivo sul territorio nazionale. Il documento, che contiene le linee guida per il personale ispettivo, ha come obiettivo quello di orientare l'azione di controlli dei propri ispettori verso ambiti e fenomeni selezionati per contrastare gli illeciti e tutelare efficacemente i lavoratori. La vigilanza sarà realizzata anche programmando lo svolgimento di specifiche campagne "straordinarie", che saranno organizzate nel corso dell'anno tenendo altresì conto, in ragione della loro rilevanza, dei fenomeni segnalati dal mondo del lavoro e dalle singole realtà territoriali del Ministero.

Gli accertamenti ispettivi saranno dunque mirati al contrasto del lavoro sommerso e delle più significative forme di elusione della normativa vigente, diffuse sul territorio anche per effetto della crisi economica.

1) Lavoro nero. Le verifiche si svolgeranno su tutto il territorio nazionale in modo costante e mirato per contrastare il lavoro nero – anche in considerazione delle inevitabili conseguenze pregiudizievoli in relazione ai profili di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori – consapevoli che tale fenomeno è tuttora notevolmente diffuso nel nostro Paese, anche se in maniera non uniforme. In tale ambito, la pianificazione dei controlli dovrà essere effettuata tenendo conto dei dati concernenti l'incidenza del lavoro sommerso nel nostro sistema economico, acquisiti in base all'esperienza ispettiva maturata nel corso degli anni, che ha confermato come alcuni settori di attività risultino tradizionalmente più esposti al rischio. Particolarmente interessati al lavoro sommerso sono, infatti, comparti particolari come l'edilizia, il commercio, la ristorazione e l'agricoltura, per ragioni sostanzialmente connesse all'elevata intensità del lavoro concentrata in determinati periodi temporali e l'elevato turnover del personale.

2) Contratti collettivi nazionali del lavoro non confederali. L'Ispezione avrà il compito di vigilare sulla corretta applicazione dei contratti e accordi

collettivi di lavoro, con particolare attenzione alla diffusione dei Contratti collettivi nazionali del lavoro sottoscritti da parte di organizzazioni sindacali diverse da quelle comparativamente più rappresentative nelle diverse categorie, spesso particolarmente svantaggiosi per i prestatori di lavoro perché finalizzati a ridurre il costo del lavoro attraverso una sensibile contrazione del livello delle tutele e dei diritti dei lavoratori.

3) Cooperative di lavoro. Continuerà la pianificazione di iniziative ispettive rivolte al settore delle cooperative, per verificare la corretta applicazione della normativa di tutela dei rapporti di lavoro instaurati in tale ambito, con particolare riferimento ai fenomeni elusivi posti in essere dalle c.d. cooperative spurie.

4) Esternalizzazioni fittizie. Fra i controlli particolare attenzione sarà posta per individuare i ricorrenti fenomeni di *dumping* dovuti all'utilizzo di forme fittizie o irregolari di esternalizzazione. In



particolare, gli ispettori si concentreranno sugli appalti e approfondiranno le caratteristiche dei rapporti tra committenti, appaltatori e subappaltatori e gli aspetti relativi alla responsabilità solidale. Saranno, inoltre, realizzate iniziative di vigilanza finalizzate a scoprire comportamenti elusivi connessi al ricorso a forme di distacco non genuino, soprattutto con riferimento al frequente utilizzo abusivo dell'istituto del distacco transnazionale che rappresenta un formale espediente, ormai invalso soprattutto nel settore edile e dell'autotrasporto.

5) Qualificazione dei rapporti di lavoro. L'azione ispettiva sarà indirizzata a contrastare l'uso distorto, in funzione elusiva, dei contratti di lavoro atipici o flessibili (lavoro intermittente, vouchers, associazioni in partecipazione, collaborazioni coordinate e continuative a progetto, partite Iva, collaborazioni occasionali, contratti part-time, eccetera), che spesso dissimulano rapporti di lavoro di natura subordinata, a tempo pieno e indeterminato.

Ferma restando l'individuazione delle priorità di intervento sul territorio nazionale sopra indicate, la programmazione degli obiettivi a livello regionale e provinciale è stata realizzata tenendo conto del-

l'analitica mappatura dei fenomeni di irregolarità e della segnalazione delle criticità che contraddistinguono le singole aree geografiche, effettuate con l'ausilio dei Dirigenti delle Strutture territoriali, tali da consentire una più mirata selezione – sul piano qualitativo – dei controlli da effettuare. Perciò il Ministero fornisce anche una mappatura degli interventi su base regionale, a cui si fa rinvio per un approfondimento.

Nel corso dell'anno 2015, gli Uffici territoriali continueranno a fare ampio ricorso alla conciliazione monocratica, di cui all'Articolo numero 11 del Decreto legislativo numero 124 del 2004, quale strumento privilegiato di definizione delle richieste di intervento. Nell'ambito dell'esigenza prioritaria di garantire la tutela sostanziale del lavoratore, risulta confermata, anche per il 2015, l'importanza del ruolo svolto dall'istituto della diffida accertativa, finalizzato alla soddisfazione delle pretese patrimoniali del lavoratore, senza costi a suo carico, attraverso la rapida emissione di un titolo esecutivo direttamente "spendibile" ad iniziativa dello stesso lavoratore nell'ambito di una procedura esecutiva.



La contrattazione aziendale e territoriale di prossimità

Poco dopo la stipula dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, il Governo approvò il Decreto Legge numero 138 del 2011, convertito nella Legge numero 148 dello stesso anno, il cui Articolo 8 disciplina la Contrattazione aziendale e territoriale di prossimità. Detto Articolo superò il vaglio della Consulta che, con la Sentenza numero 221 del 2012, lo dichiarò costituzionalmente legittimo.

La Contrattazione collettiva di prossimità, stipulata dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o dalle loro rappresentanze aziendali, può realizzare "specifiche intese" con efficacia erga omnes, purché sottoscritte con il sistema o criterio maggioritario.

Dette intese devono essere tese alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, alla partecipazione dei lavoratori, all'emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali ed occupazionali, agli investimenti ed all'avvio di nuove attività.

Il Contratto collettivo stipulato secondo quanto sopra analizzato può sostituire quello previgente, ancorché non scaduto, e esprime efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati (Tribunale di Torino, 23 gennaio 2012).

Le specifiche intese possono riguardare la regolazione dell'organizzazione del lavoro e della produzione relativamente a: 1) impianti audiovisivi e nuove tecnologie; 2) mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento del personale; 3) contratti a termine e part time, solidarietà negli appalti e somministrazione di lavoro; 4) disciplina dell'orario di lavoro; 5) modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, anche per le partite Iva ed i "co.co.co.", con relativa trasformazione o conversione del contratto.

I contratti di prossimità possono riguardare anche la regolazione relativa alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro con l'eccezione del licenziamento discriminatorio in concomitanza di matrimonio, durante l'interdizione obbligatoria e fino al compimento di un anno di età del bambino, causato dalla richiesta di congedo parentale o malattia del bambino, in caso di adozione o affidamento.

Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli comunitari e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui possiedono i seguenti requisiti: a) sono contenute nei contratti collettivi aziendali o territoriali conclusi da associazioni rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali; b) hanno efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati perché risultano sottoscritte alle predette rappresentanze sindacali; c) sono finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi nuove attività; d) operano, anche in deroga, alle disposizioni di legge che disciplinano le materie di cui all'Articolo 8, comma 2 bis, del Decreto Legge numero 138 del 2011.

I contratti aziendali e le relative disposizioni contenute in accordi sottoscritti prima dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le Parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

Al fine di incentivare la stipula di accordi sulla produttività del lavoro sulla competitività delle imprese, le Organizzazioni sindacali cosiddette rappresentative, con l'eccezione della Cgil, hanno siglato un accordo interconfederale in data 21 novembre 2012 che mira a: I) incentivare la produttività mediante la concessione di agevolazioni ed incentivi in base a quanto previsto dalla contrattazione di secondo livello e in accordo con il Governo, in contrattazione nazionale; II) raggiungere un nuovo modello di relazioni industriali basato sul Contratto nazionale quale elemento di garanzia per tutti i lavoratori con possibilità di intervento da parte della contrattazione di secondo livello per la gestione flessibile degli orari di lavoro, la gestione dei premi legati alla produttività, la definizione del concetto di equivalenza delle mansioni e dell'impatto delle nuove tecnologia sul controllo a distanza.

Per il 2015 nuove disposizioni sul congedo parentale retribuito

Il Jobs Act contiene nuove disposizioni sul congedo parentale retribuito, per l'anno 2015, assegnato ai genitori di un figlio sino al compimento del sesto anno.

Si prevede che il congedo parentale possa essere chiesto sino al compimento del 12esimo anno di età del figlio invece che l'ottavo (Messaggio Inps del 6 luglio 2015 numero 4576) ed il medesimo limite di età vale nel caso di ingresso di un minore nel nucleo familiare a seguito di adozione o affidamento. Il congedo è retribuito con la corresponsione pari al 30 per cento della retribuzione media giornaliera del lavoratore. Questa misura percentuale prescinde le condizioni economiche ed il reddito del lavoratore e viene corrisposto sino al compimento del sesto anno del bambino (oppure dall'introduzione nella famiglia di un minore adottato o

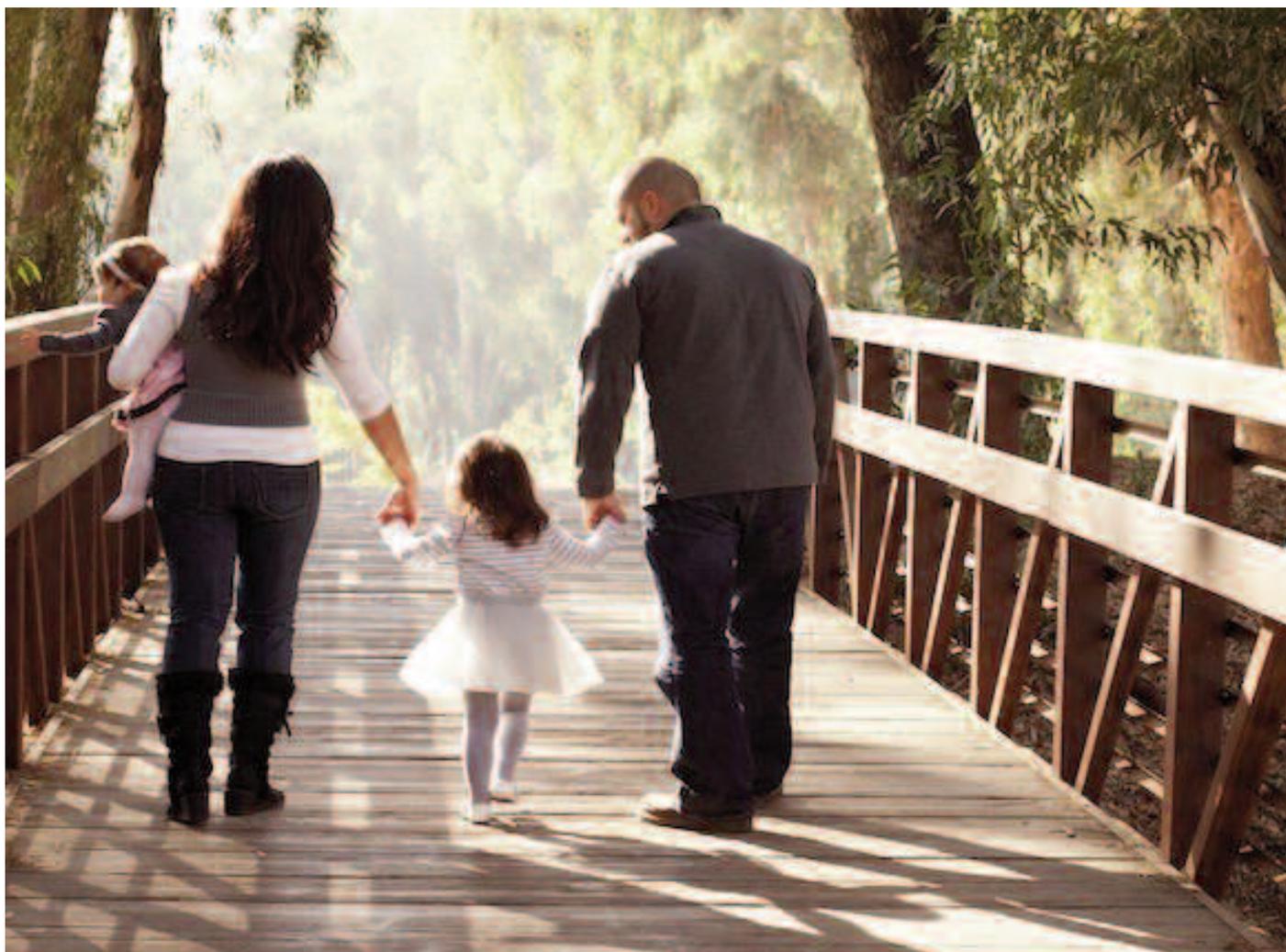
affidato).

Bisogna porre attenzione a tali nuovi limiti perché essi sono circoscritti ai periodi di congedo fruiti dal 25 giugno al 31 dicembre 2015.

Il mese di luglio 2015 "periodo transitorio", ovvero tempo fisiologicamente necessario all'adeguamento del sistema informatico. Sino allo spirare del mese sarà consentita la presentazione della domanda cartacea attraverso l'utilizzo del vecchio modello SR23, reperibile sul sito internet dell'Inps.

Per i genitori di figli di età compresa tra gli otto ed i dodici anni, sarà possibile presentare domanda cartacea ma solo fino a quando non sia aggiornato il sistema informatico dell'Inps.

Per tutti gli altri aventi diritto ma con figli di età inferiore agli 8 anni, dovrà tassativamente essere utilizzato il modello telematico.



La madre di tutti i contrasti: il licenziamento e le tutele

Il Decreto Legislativo numero 23 del 2015 prevede la sola tutela obbligatoria per i licenziamenti motivati da problemi economici e da alcuni disciplinari e si applica ai lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 con contratto a tempo indeterminato, esclusi i dirigenti, ed a quelli che dalla stessa data hanno visto convertirsi il contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, nonché ai lavoratori a tempo indeterminato assunti prima del 7 marzo che lavorano in un'azienda che ha assunto, in detta data, altro personale fino a raggiungere almeno i 16 dipendenti.

La tutela del lavoratore è di due tipi: reale ed obbligatoria.

Nella tutela reale il Giudice ordina il reintegro del lavoratore nel posto di lavoro. Pertanto il datore deve invitare il lavoratore a riprendere servizio entro 30 giorni. Il lavoratore deve riprendere servizio oppure può chiedere, entro i 30 giorni dall'invito, a riprendere servizio oppure, entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dell'ordinanza, in sostituzione del reintegro, un'indennità pari a 15 mensilità commisurate alla retribuzione utilizzata per calcolare il Tfr cioè paga-base, contingenza, scatti anzianità, straordinario continuativo, indennità varie e fisse incluse le festive. Insieme al reintegro il Giudice condanna il datore al risarcimento del danno, non inferiore a cinque mensilità, ed il calcolo del danno stesso viene sempre commisurato alla retribuzione utilizzata per calcolare il Tfr ma si deve moltiplicare per il periodo di licenziamento cioè per i mesi intercorsi tra la data di licenziamento e la data di riassunzione ovvero fino alla data di rinuncia del reintegro. Dall'indennità risarcitoria va detratto l'eventuale reddito percepito dal lavoratore durante il licenziamento (aliunde perceptum) ed i contributi previdenziali a carico del lavoratore devono essere pagati direttamente dal datore.

Nella tutela obbligatoria il lavoratore ha diritto, invece, solo al risarcimento del danno a seconda delle dimensioni aziendali e dell'anzianità aziendale del lavoratore stesso.

Il licenziamento viene classificato come segue.

a) Licenziamento discriminatorio, ai sensi dell'Articolo 15 dello Statuto dei lavoratori, quando si subordina l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad un'associazione sindacale ovvero cessa di farne parte, assegnare qualifiche o mansioni inferiori rispetto ai colleghi di pari grado e così anche farne oggetto di trasferimenti, provvedimenti disciplinari o recargli comunque pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale o associativa

ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Parimenti la discriminazione può riguardare ideologie politiche e religiose ovvero appartenenze razziali, etniche di lingua o di sesso.

b) Licenziamento nullo, cioè legato al matrimonio o alla maternità del lavoratore (fino al termine del periodo di interdizione), alla fruizione - da parte dello stesso - dei congedi parentali ed a motivo illecito ex Articolo numero 1345 del Codice Civile, per cui è come se non si fosse mai verificato (tamquam non esset).

c) Licenziamento è orale quando il datore lo comina senza la prevista forma scritta ai sensi della Legge numero 604 del 1966, risultando inefficace.

d) Licenziamento per motivo soggettivo, cioè attinente essenzialmente alle condizioni o alla condotta del lavoratore. In questo caso il giudice accerta la giustificazione del motivo addotto dal datore a sostegno del licenziamento e, nel caso in cui vi sia il difetto del motivo, applica la tutela reale come nei precedenti casi.

Esclusi questi particolari istituti, il Decreto ha introdotto il cosiddetto "licenziamento illegittimo efficace" per cui il Giudice, accertato che non esistono i motivi che giustificano il licenziamento, dichiara, comunque, estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore al pagamento di un'indennità (buonuscita) pari a due mensilità, commisurate alla retribuzione utilizzata per calcolare il Tfr, per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 24.

Nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, si applica l'istituto della buonuscita, ma nel caso, in cui si verta in ambito disciplinare e si



dimostri in giudizio che il fatto addebitato al lavoratore non è vero, il Giudice dovrà applicare la tutela reale ma l'indennità risarcitoria è fissata nel massimo a 12 mensilità.

Per il licenziamento per giusta causa (Articolo numero 2219 Codice Civile) si applica l'istituto della buonuscita ma, nel caso in cui si verta in ambito disciplinare soprattutto per violazione del minimum etico e si dimostri in giudizio che il fatto addebitato al lavoratore non è vero, il Giudice dovrà applicare la tutela reale ma l'indennità risarcitoria è fissata nel massimo a 12 mensilità.

Per il licenziamento senza motivo e/o disciplinare, l'Articolo 2, comma 2 della Legge numero 604 del 1966 prevedeva la nullità se il datore di lavoro non comunica al lavoratore i motivi sottesi il provvedimento di recesso. Il Decreto legislativo 23 del 2015 fa divenire il licenziamento illegittimo efficace, permettendo al Giudice di dichiarare estinto il rapporto di lavoro ex tunc di condannare il datore al pagamento di un'indennità commisurata ad una mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di due e un massimo di 12. Se il

lavoratore, però, dimostra la discriminazione o la nullità, il giudice dovrà orientarsi verso le altre sanzioni.

In via deflattiva, la nuova norma prevede:

a) che il datore di lavoro possa revocare il licenziamento entro 15 giorni dalla comunicazione del lavoratore di impugnare il licenziamento;

b) che il datore metta in campo la cosiddetta "offerta conciliativa" in denaro, al fine di evitare il processo ed entro 60 giorni dall'intimazione di licenziamento.

L'offerta va proposta nelle sedi protette (Direzione territoriale del lavoro, Giudice, Commissioni di certificazione, ecc.) e deve essere compresa in un range che va da un minimo di una mensilità per ogni anno di servizio ad un massimo di 18 mensilità, liquidabile con assegno circolare non tassato. L'accettazione dell'assegno costituisce acquiescenza con estinzione di ogni pretesa correlata al solo licenziamento.

Entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, il datore dovrà obbligatoriamente comunicare alla Direzione territoriale del lavoro l'esito della conciliazione per consentire un monitoraggio sulle succitate disposizioni.



Conciliazione vita – lavoro sperimentazione per il 2015

Il Decreto attuativo riguardante la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dà più spazio ai congedi parentali facoltativi che potranno essere fruiti, con una retribuzione al 30 per cento, fino ai 6 anni di età del bambino e fino ai 12 senza retribuzione, con la possibilità anche di trasformare il congedo in un rapporto di lavoro part-time al 50 per cento.

Le misure saranno applicate solo “in via sperimentale per l’anno 2015” mentre per gli anni successivi occorreranno altri decreti legislativi, una volta valutata la copertura finanziaria.

Prevista anche, ma solo a titolo di “impegno”, la valutazione da parte del Governo della possibilità di finanziare asili pubblici e servizi di baby-sitting nei pressi dei luoghi di lavoro o di residenza della madre lavoratrice o, in alternativa, di incentivare i servizi innovativi della “tagesmutter” (cosiddetta “madre di giorno”) o del “nido di famiglia”.

Passa dagli attuali tre ai sei anni del bambino il diritto di fruire del congedo parentale per le mamme e i padri lavoratori, con una retribuzione pari al 30 per cento.

Nel Decreto è prevista, inoltre, l’estensione del beneficio fino agli otto anni di età del figlio ma solo per le famiglie meno abbienti. L’estensione massima dell’arco temporale di fruibilità vale anche nelle ipotesi di adozione e affidamento.

Il congedo parentale non retribuito (la cui durata rimane comunque pari a 6 mesi, salvo determinati casi in cui sale fino a 10 estendibili a 11 nella coppia) viene esteso invece dagli 8 ai 12 anni di vita del bambino. Anche in tal caso, le misure si applicano analogamente per adozioni e affidamenti.

Una delle grandi novità del decreto, in mancanza di determinazioni contrattuali, è la possibilità per ogni genitore di scegliere di fruire del congedo parentale su base oraria (piuttosto che giornaliera), “in misura pari alla metà dell’orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente”.

La fruizione ad ore (in realtà già prevista dalla Legge di stabilità del 2013 ma rimasta pressoché inattuata) non si cumula con per-

messi o riposi.

Il Decreto interviene anche in materia di congedi di paternità estendendo a tutte le categorie di lavoratori (e non solo quindi come avviene oggi ai soli lavoratori dipendenti) la possibilità di fruire dei congedi da parte del padre nelle ipotesi in cui la madre sia impossibilitata a farlo per motivi naturali o contingenti.

Scende da quindici a cinque giorni il termine minimo di preavviso al datore di lavoro per l’esercizio del diritto del congedo parentale. Se il congedo è richiesto su base oraria il termine è ulteriormente ridotto a due giorni. Rimane ferma, comunque, la possibilità per i contratti collettivi di contemplare periodi più ampi.

Si allunga anche la maternità obbligatoria nei casi dei parti prematuri, andando a sommare i giorni di astensione non goduti prima a quelli spettanti per il periodo di congedo post-parto, anche laddove la somma di entrambi i periodi superi il limite massimo di cinque mesi.

Sempre in ambito maternità viene esteso l’istituto dell’automaticità delle prestazioni (ossia l’erogazione della relativa indennità anche nel caso di omesso versamento dei contributi) sia ai lavoratori che alle lavoratrici iscritte alla gestione separata.

Previsti benefici per i datori di lavoro privati che ricorrono al tele-lavoro andando incontro alle esigenze di “cura parentale” dei propri dipendenti e introdotto il congedo (per un massimo di tre mesi garantendo retribuzione e altri istituti connessi) per le donne vittime di violenza di genere e inserite in percorsi di protezione debitamente certificati.



Il Dopo-lavoro ferroviario si rinnova La Fondazione salverà il patrimonio

Il Dopo-lavoro ferroviario, Dlf, è oggi una delle più importanti Onlus italiane nel settore del tempo libero. Presente in 246 città con 105 associazioni territoriali e circa 120mila iscritti, propone un'offerta di servizi che spazia dalle iniziative sociali e assistenziali a quelle culturali, formative, ricreative, turistiche e sportive dilettantistiche. Il Dlf è costituito dall'Associazione nazionale dopolavoro Ferroviario, struttura centrale con sede a Roma, e dai 105 Dlf territoriali.

Gestisce un patrimonio costituito da beni concessi in uso dal Gruppo Fs e di immobili acquistati. La parte più significativa è rappresentata dalle sedi sociali, dagli oltre 200 impianti sportivi, dai bar, dalle numerose aree verdi attrezzate, dalle case per ferie, dai cinema, dai teatri e persino da un osservatorio astronomico a Rimini.

Fast-Confsal è tra i fondatori dell'Associazione Dlf. E' firmataria del Contratto collettivo nazionale del lavoro delle attività ferroviarie, scaduto il 31 dicembre 2014. Nel documento è previsto che l'1,2 per mille del monte-salario sia detratto e trasferito al Dlf nazionale per lo svolgimento delle attività istituzionali e del tempo libero degli associati (ferrovieri in servizio e pensionati e loro famiglie). Tale cifra oggi ammonta a 2.853.000 euro circa.

Il Dlf gestisce una Società Patrimonio proprietaria di tutti gli immobili dei Dlf centrale e periferici quali cinema, la ex Colonia di San Menaio Garganico ed altro.

E' sempre più pressante l'esigenza di riformare in maniera profonda il Dlf ed è fondamentale il nostro impegno, quale Fast-Confsal, prima che il Dlf sia trasformato in una società immobiliare completamente slegata da quegli obblighi istituzionali che sono quelli delle attività del tempo

libero e sociali in favore dei soci. Quali fondatori e firmatari di Contratto dovremo essere inseriti in tutti gli organismi decisionali e gestionali del Dlf centrale e invece non siamo inseriti in alcun organismo escluso un posto in Assemblea generale.

Tuttavia, se Fs pare indifferente - astenendosi in qualsiasi votazione su qualsiasi argomento - e le

ritoriale non è da meno.

Come Fast-Ferrovie consideriamo che questo particolare momento

Nasce la Fondazione Dlf, un organismo finalizzato a mettere in sicurezza l'enorme patrimonio immobiliare del Dopo-lavoro ferroviario che rischia di scomparire attraverso la trasformazione eterogenea della Società Patrimonio Dlf.

di Massimo Fazzari*

Organizzazioni sindacali non riescono a creare un fronte comune che possa essere risolutivo e decisivo, il Dlf si avvicenda in proposte che si superano prima ancora di venir analizzate. A creare un palcoscenico con attori statici che si ripercuote sui Dlf territoriali i quali chiudono, si accorpano, vengono commissariati.

Così nell'ultima Assemblea generale dei soci Dlf e nell'ultimo Consiglio nazionale ecco comparire la "Fondazione Dlf". E' un organismo finalizzato a mettere in sicurezza un patrimonio immobiliare, che rischia di scomparire attraverso la trasformazione eterogenea della Società Patrimonio Dlf, ed è sicuramente importante quanto complesso. Bisognerà definire i nuovi soci fondatori, il nuovo Statuto e il riordino ter-

debba servire a rompere schemi obsoleti e un archetipo in cui si assemblano vari interessi o singole visioni di parte. Abbiamo appreso dell'ennesima richiesta di proroga degli Organi associativi nazionali e degli adempimenti connessi. In attesa che si costituisca la Fondazione. Questo comporta uno slittamento delle previste elezioni per il rinnovo dei Consigli dei Dlf ormai esausti e decimati. La nostra Organizzazione sindacale sta cercando di farsi trovare pronta a qualsiasi avvenimento organizzandosi aggiornandosi in incontri e formando squadre di lavoro che coinvolgano tutto il territorio nazionale.

***segretario regionale Fast FerroVie Confsal Liguria**



Si fa presto a dire 'infortunio sul lavoro'. Viaggio nel mondo della sicurezza

Molto spesso si parla di sicurezza senza sapere di cosa si stia parlando o si organizzano corsi senza spiegarne anzitutto il significato. La sicurezza è il sapere che quello che faremo non comporterà conseguenze indesiderate. La notevole importanza del Sgls, Sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro

di Natale Italiano*

“Recenti studi dimostrano che su mille incidenti 3 sono infortuni con conseguenze rilevanti, 88 con effetti minori ed i restanti sono i cosiddetti quasi-infortuni, ossia che non hanno prodotto danni”

Molto spesso si parla di sicurezza senza sapere di cosa si sta trattando o, peggio ancora, si organizzano corsi sulla sicurezza senza spiegare cos'è la sicurezza. Difficilmente potremo ottenere sicurezza senza sapere che cos'è.

Una delle migliori definizioni - mutuando il lessico della Teoria dei Sistemi - è la seguente: “La sicurezza, relativa ad un sistema, è la conoscenza che il sistema non potrà assumere stati indesiderati”.

Tralasciando la formalizzazione logico-matematica necessaria per la corretta comprensione di questa definizione, limitiamoci a tradurla in termini più semplici ovvero: “la sicurezza è il sapere che quello che faremo non comporterà conseguenze indesiderate”.

Si deve tenere presente che la “conoscenza” o il “sapere” di cui stiamo parlando è una conoscenza di tipo scientifico, basata dunque sulla ripetibilità dell'osservazione del fenomeno nel riprodurre le medesime condizioni. Non si tratta dunque di una percezione o di una sensazione: sicurezza vuol dire “conoscenza certa”.

Ovviamente, la “cono-

scienza certa” su tutti i possibili stati di un sistema non è possibile e perciò ne consegue che la sicurezza totale è impossibile da ottenere. In altri termini, il “rischio zero” non esiste.

Nondimeno, la necessità di associare ai fenomeni una loro descrizione quantitativa per ottenere una corretta associazione sistema-modello si ha come obiettivo inquadrare in maniera unitaria le relazioni di causa-effetto.

A tal fine, chi si occupa di sicurezza conosce bene l'importanza di rilevare i cosiddetti near miss. Si definisce near miss o “quasi infortunio” qualsiasi evento, correlato al lavoro, che avrebbe potuto causare un infortunio o danno alla salute (malattia) o morte ma, solo per puro caso, non lo ha prodotto. In pratica, un evento che ha in sé la potenzialità di produrre un infortunio.

Ne fanno parte quella categoria di infortuni che restano fuori dall'obbligo legislativo di registrazione, cioè quegli eventi infortunistici lievi che non portano a giorni di assenza da lavoro oltre quello in cui si è verificato l'evento.

Risulta utile la distinzione fra incidente e infortunio: si parla di incidente quando i danni riguardano solamente le cose (ossia i beni materiali) mentre si parla di infortunio quando i danni riguardano anche le persone. Inoltre si deve

distinguere fra infortunio e malattia: si parla di infortunio quando è l'ente previdenziale a retribuire il lavoratore mentre si parla di malattia quando è il datore di lavoro a retribuire il lavoratore.

Pertanto, il verificarsi di un evento dannoso significativo è sempre associato al verificarsi di numerose anomalie che producono danni solo lievi o nulli. Recenti studi dimostrano che su mille incidenti tre sono infortuni con conseguenze rilevanti, 88 con effetti minori ed i restanti sono cosiddetti quasi infortuni o near miss o ancora near loss ossia episodi che, pur avendone il potenziale, non hanno prodotto danni. Per quanto sopra emarginati, i quasi infortuni (proporzionalmente molto più numerosi degli infortuni) dovrebbero (a mio avviso devono) essere considerati, al pari degli infortuni veri e propri, quali potenziali indicatori di rischio.

Stessa importanza dovrebbe essere data anche a quegli infortuni che non hanno prodotto giorni di assenza dal lavoro (assenza superiore a un giorno oltre a quello del verificarsi dell'evento), perché con conseguenze lievi, quindi non registrati nell'apposito registro né compresi nella raccolta di dati ai fini della commisurazione degli indici.

Proprio in virtù della natura stessa del near miss



o “quasi infortunio” non è possibile stabilire a priori se un evento può rientrare in tale categoria. Definire una serie di eventi come near miss o “quasi infortuni” se, da un lato, potrebbe comportare un ingabbiamento di un concetto che ha un criterio di potenzialità, d’altro lato, produrrebbe (a mio avviso) una migliore e puntuale azione previsionale producendo un moltiplicatore riduttore di pericoli.

La norma Ohsas 18001 introduce nelle definizioni il concetto di Hazard, ovvero “pericolo”, che non comprende più solamente i meri danni (near-miss) ma rappresenta una fonte, situazione o atto che può provocare un danno come una ferita, una malattia professionale, o una combinazione di esse. Pertanto, l’applicazione dello standard Ohsas 18001 introduce quanto previsto all’Articolo numero 30 del Decreto legislativo numero 81 del 2008, e s.m.i ovvero ad un Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (Sgsl) come strumento per il controllo e la gestione.

Il Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (Sgsl) può essere definito come un sistema strutturato che permette di tenere sotto controllo i risultati aziendali in materia di sicurezza e salute del lavoro e garantire la conformità alla legge. Il Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (Sgsl) definisce le modalità per individuare, all’interno della struttura

organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti in modo da renderle più efficienti e più integrate nelle operazioni aziendali generali nell’ottica del miglioramento continuo.

Pertanto, nell’ottica di un corretto Sgsl (anche se non codificato), sarebbe opportuna una modellazione che tenga sotto controllo i near miss, nel senso di agire cercando di limitarne l’accadimento con la naturale conseguenza di diminuire la probabilità di un evento incidentale. Quindi, per avere una stima della pericolosità di un sistema, è necessario rilevare i near miss.

Apparirebbe dunque virtuoso sorvegliare e contare il numero e le caratteristiche dei mancati incidenti cercando nel contempo di limitarne il numero ma la sorveglianza e il controllo dei near miss non è semplice.

Ad esempio nel campo dei trasporti, in particolare in quello aereo, il concetto è molto semplice: dato che esistono regole precise sulle distanze minime di separazione fra veicoli, la violazione di questa distanza può essere ritenuto un near miss ed i piloti - nel caso aeronautico - sono obbligati a riportarli.

Nei luoghi di lavoro definire un near miss è complesso.

Esempi suggestivi ma poco scienti-

fici sono del tipo “il muletto è passato talmente vicino all’operaio che per puro caso non è stato investito” oppure “il martello che cade e sfiora l’operaio o il ponteggio che crolla senza nessuno sopra”.

Quindi, pur riconoscendo valido il principio sulla correlazione fra near miss ed incidenti resta la grande difficoltà di controllare gli incidenti attraverso i near miss.

Pertanto condivido pienamente il lavoro della Behavior-Based Safety ovvero quella di osservare non i near miss ma, semplicemente, le contingenze ed in particolare i comportamenti. Tale processo può essere fatto da chiunque abbia ricevuto un addestramento piuttosto semplice, certamente più semplice di chi deve riconoscere un near miss, e può essere fatto “a campione” senza inficiare l’attendibilità del risultato. Se poi all’osservazione si unisce un sistema per lo stimolo e il rinforzo dei comportamenti sicuri, che inoltre estingue quelli insicuri, ecco che ridurre drasticamente gli incidenti diventa possibile.

*** Ingegnere, componente della Commissione consultiva per la Salute e Sicurezza sul Lavoro presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**

Numerosi i punti trattati nel secondo incontro dei rappresentanti del Personale di Bordo. Tutti i problemi che rendono il lavoro stressante e faticoso con un diffuso senso di demoralizzazione. Ma c'è la certezza di superare gli ostacoli.

di Viviana Marchetti*

Procedono i Tavoli tecnici del Personale di Bordo Tutto all'insegna di impegno, entusiasmo e fiducia

Il 23 aprile 2015 si è tenuto il secondo incontro dei rappresentanti regionali del Personale di Bordo (il primo s'era svolto il 28 gennaio). E' stato sottoposto all'attenzione dei presenti l'elaborato scaturito dalla discussione della prima riunione. All'incontro hanno partecipato per la Segreteria Nazionale rispettivamente Vincenzo Multari, il referente Gaetano Guida, oltre a chi scrive.

I punti trattati sono stati:

1) Agenti utilizzati indifferentemente da capo-treno e macchinista.

La questione dell'utilizzazione promiscua si manifesta maggiormente nelle Marche, nel Piemonte e in Abruzzo. Il fenomeno riguarda quegli agenti di macchina che per moti-

vi di trasferimento hanno accettato la proposta di abilitarsi alla mansione di capo-treno. Questo tipo di utilizzazione non prevista da Ivu a volte è richiesta dal personale stesso per alleggerire i turni di servizio particolarmente gravosi e per non perdere la licenza di condotta.

Si cercherà di trovare la maniera, pur continuando questo tipo di utilizzazione, di mantenerla nonostante la recente normativa non lo consenta più.

2) PdB utilizzato senza turno assegnato.

Anche in questo caso Ivu non prevede tali situazioni in quanto le giornate di disponibilità devono essere distribuite fra tutto il personale secondo le necessità caratterizzanti

la singola realtà territoriale. Tale questione sarà posta all'attenzione dei partecipanti nelle trattative di secondo livello.

3) Tempi accessori.

Questo è il punto sul quale si è più dibattuto poiché particolarmente sentito in ogni realtà regionale. I tempi accessori risultano insufficienti sia per il controllo del materiale che per svolgere le attività finali legate al servizio. Inoltre le nuove tecnologie (impiego del tablet e del palmare) sicuramente hanno di fatto aumentato il tempo necessario per essere pronti alla partenza in orario. Il versamento degli introiti a bordo treno, che deve essere fatto a fine servizio, comporta un impegno di tempo superiore a quello assegnato. A tal proposito la Segreteria nazionale ha preso preciso impegno affinché in tutti gli impianti vengano installate apposite macchinette self-service all'interno delle sale riserva, come già fatto in alcune realtà.

4) Posto del capo-treno a bordo treno.

Diventa sempre più improrogabile la mancata assegnazione del posto del capo-treno, soprattutto per individuare un luogo sicuro dove custodire le attrezzature di servizio che deve consentirne il facile prelievo senza arrecare disturbo o distrazione al PdC. Tale questione dovrà essere elaborata e risolta a cura della Segreteria nazionale durante gli incontri contrattuali.

5) Identificazione della funzione di Pubblico ufficiale.



E' stato chiarito che il capo-treno è da considerarsi Pubblico ufficiale solo quando espleta l'attività di controlleria o quando accerta violazioni in materia di regolamento ferroviario.

6) Pausa refezione.

Anche la pausa per la fruizione del pasto ha suscitato un dibattito molto acceso. Il diritto alla fruizione del pasto viene sempre riconosciuto ma in alcuni servizi non è inserito all'interno dell'orario di lavoro. Alcuni servizi vengono modificati in gestione con la motivazione di subentrare esigenze e la prevista pausa per la refezione eliminata. Tale situazione diventata ormai insostenibile e pertanto trattata a livello centrale risolvendola con apposita norma. Inoltre l'attuale valore del ticket non consente la fruizione di un pasto completo rendendo necessario discutere l'adeguamento del valore.

7) Turni di zona.

I turni di zona che in alcune realtà favoriscono il personale di fatto non sono normati; si considera necessario prefissare regole precise.

8) Problematiche riguardanti l'intervento Polfer.

I problemi delle evasioni a bordo treno e delle aggressioni ai danni del personale sicuramente sono legati ai fenomeni sociali ma la questione non può più essere gestita in questo modo. E' necessario coinvolgere i rappresentanti della produzione nei tavoli dei Comitati territoriali e nazionali composti dai responsabili di protezione aziendale e dai dirigenti dei compartimenti di Polizia Ferroviaria, per fornire al servizio Polfer tutte le informazioni necessarie per elaborare le strategie di contrasto a questi fenomeni e per individuare strategicamente i treni che necessitano delle scorte. Attualmente risulta che la presenza della Polizia ferroviaria si riscontra su treni non cosiddetti a rischio ed è assente su altri fortemente critici.

9) Formazione del personale.

Viene lamentata l'insufficiente formazione al punto che in Piemonte, in Emilia Romagna e soprattutto in Abruzzo questa non viene svolta se non di rado e non a tutto il persona-

le. Essendo una parte essenziale della prestazione degli agenti, prevista dal contratto, devono essere messe in atto tutte le forme che impongano all'azienda di rispettare tale attività in tutte le regioni.

Questi sono in sintesi i problemi e le difficoltà che rendono il lavoro del personale stressante e faticoso. La sensazione che si è avuta durante l'incontro era quella di un diffuso senso di sfianamento e di demoralizzazione. Il personale non ce la fa più, i turni sono sempre più frenetici, le soste diminuiscono e si intensificano i compiti da svolgere, si impiega tanto del proprio tempo per cercare di adempiere a tutti i doveri arrivando prima dell'orario di presentazione e trattenendosi oltre il tempo previsto. Diventa difficoltoso ottenere anche un solo giorno di ferie a causa della carenza del personale, le richieste di ferie attraverso Ivu non vengono tenute in considerazione, neanche quando avvengono mesi prima.

Ci si sente vittima di ingiustizie e di continui soprusi. Le norme vengono interpretate o by-passate a sfavore degli agenti. Ivu, che doveva servire per una ottimizzare il lavoro del personale viene manipolato facendone uno strumento di scorrettezza.

Il tono iniziale un po' dimesso di questo incontro, dovuto ad un generale senso d'impotenza e di insoddisfazione, ha lasciato subito spazio ad un atteggiamento più propositivo e determinato che ha portato a svolgere un buon lavoro di analisi e di suggerimenti.

Constatare che questi sono problemi diffusi e comuni ad altri impianti non consola poiché non sempre è vero che "mal comune mezzo gaudio", però è vero che "l'unione fa la forza". La voglia di impegnarsi per affrontare insieme tutte le questioni è ancora viva in tutto il personale, dagli agenti più giovani a quelli con più anni di servizio, che già hanno affrontato altre battaglie e raggiunto parecchi traguardi. Lavorare nel rispetto delle regole e nel rispetto della dignità personale e umana giova sia all'azienda che al lavoratore. Non è una guerra ma la ricerca di

soluzioni per il raggiungimento di obiettivi proficui per entrambe le parti.

L'incontro ha suscitato un forte entusiasmo, ha rinnovato quella fiducia che si ha quando si decide di far parte di un'organizzazione sindacale dalla quale ci si vuol far rappresentare e dalla quale ci si aspettano garanzie. Quella fiducia che spesso si perde quando ci si sente soli e abbandonati nell'affrontare le ingiustizie lavorative.

Percepire, anche attraverso questi incontri, che non è così ma che c'è chi lavora per difendere e tutelare tutti i diritti di ogni lavoratore conferisce nuova forza e vigore da trasmettere ai colleghi. Dopo le analisi e le proposte ci sono le aspettative e adesso sono tante e molto forti.

L'incontro si è concluso con uno stato d'animo assolutamente opposto a quello con il quale è iniziato. Ovvero sicurezza che la situazione è chiara. Sicurezza che è stato esaminato ogni aspetto.

Sicurezza che sarà possibile ottenere il raggiungimento di soluzioni e il rispetto delle norme. Sicurezza che la Segreteria Nazionale, che ha sempre lavorato con impegno anche nei momenti più critici e di maggior difficoltà, continuerà a farlo e riuscirà a dare le risposte concrete tanto attese.

*** coordinatrice
dei tavoli tecnici PdB**



C'è aria nuova nel Trasporto merci. Nelle prospettive del Gruppo Fsi il risanamento ed il rilancio del settore

L'Ad del Gruppo Fsi insieme ai vertici aziendali delle società specializzate nel trasporto merci nazionale e internazionale ha illustrato alle Organizzazioni sindacali nazionali il nuovo progetto per il rilancio del settore merci.

di Vincenzo Multari*

Lo scorso 8 maggio 2015 l'Amministratore delegato del Gruppo Fsi insieme ai vertici aziendali delle società partecipate e controllate dal Gruppo, specializzate nel trasporto merci nazionale e internazionale - compresa la Divisione cargo di Trenitalia - hanno illustrato alle organizzazioni sindacali nazionali il nuovo progetto per il rilancio del settore merci.

Il progetto si prefigura di alto livello e merita di essere affrontato non solo per le sorti del trasporto merci in seno al Gruppo Fsi ma, soprattutto, perché ha ricadute importanti sul processo di liberalizzazione e sul Pil italiano alla stessa stregua - se non con più ricadute - dello stesso trasporto pubblico locale.

Lo stato dell'arte ci vedeva fermi con il contratto merci che Trenitalia aveva sottoscritto con il Mit, ormai scaduto nel dicembre 2014 e mai rinnovato. La situazione è assai diversa rispetto al passato per una questione di costi e possibilità di effettuare questi tipi di servizio,

visto il recente Decreto per il pedaggio del trasporto merci da e per il Sud.

Il settore è ormai completamente privatizzato e qualsiasi impresa può intervenire e occuparsi di trasporto.

Considerando che il trasporto merci su rotaia, in Italia, muove il 12 per cento circa del trasporto merci totale, l'Ad ha evidenziato che per le finalità del progetto sono stati individuati tutti i porti e interporti collegati; bisogna definire il reticolo origine e destino del settore e del traffico, per chiudere eventualmente con un porta a porta graduale e capire fin dove si può arrivare, in modo da occupare tutta la catena logistica.

E' stato nominato un gruppo di lavoro interno al Gruppo, presidiato dall'ingegner Gosso, (amministratore delegato Logistica) che ha sviluppato l'ipotetico progetto di "Polo di logistica cargo del trasporto merci" all'interno del gruppo Fsi.

Il progetto di ristrutturazione e - speriamo - di rilancio è suddiviso in quattro fasi: 1) nascita e motivazione del progetto; 2) in cosa consiste il progetto di rilancio del business delle merci del Gruppo Fs e che obiettivi si propone di raggiungere; 3) cosa fare per raggiungere gli obiettivi proposti; 4) approfondimento specifico su quali sono le condizioni necessarie e le azioni per il raggiungimento del risultato.

In sintesi il business delle merci



rappresenta una grossa criticità all'interno del Prodotto interno del Gruppo poiché è l'unica attività che si presenta strutturalmente in perdita (dati budget 2015, risultato netto negativo per circa 90 milioni di euro). Nel 2014, complessivamente, le attività del gruppo settore merci hanno rappresentato ricavi superiori ad 1,1 milioni di euro e coinvolto 5700 dipendenti; rappresentano, quindi, 1/7 del business totale del gruppo Fs e impiegano il 10 per cento del suo organico complessivo.

Attualmente, l'articolazione societaria vede dieci Società che si occupano di Trasporto merci e logistica, a loro volta controllate da tre Società che riportano alla Capogruppo. Le principali criticità sono l'assenza di strategia comune, la sovrapposizione tra società, il gap e le limitate sinergie ed economie di scala tra le società stesse. In parole povere non c'è mai stato un ruolo primario nelle strategie delle merci. Per affrontare e risolvere queste criticità non vi sono che due

possibili scelte: un piano di rilancio o l'abbandono.

Secondo quanto programmato, possiamo dire che il Gruppo Fsi ha in serbo la prospettiva prima di risanamento e poi di rilancio.

E' necessario un progressivo processo di ristrutturazione, coordinamento, controllo e specializzazione delle varie società che oggi operano nel settore del trasporto merci e della logistica, in Italia e in Europa.

Pertanto si vuole creare un polo dedicato che consenta al Gruppo di avere un ruolo di rilievo e gli permetta prima di sostenersi economicamente poi di ammodernarsi e svilupparsi. Il modello di business dovrebbe andare dalla porta della fabbrica del produttore fino alla porta del deposito del destinatario.

Il modello di business si concentrerà su sette corridoi prioritari che collegano l'Italia con i principali Paesi europei che attraversano le Alpi, due corridoi nazionali - le dorsali tirrenica e adriatica - e i collegamenti da e per i principali porti.

Il percorso di rilancio va diviso in due fasi: la prima è quella di risanamento (periodo 2015/2018 raggiungimento dell'equilibrio economico finanziario), la seconda quella dello sviluppo, con l'obiettivo di raggiungere una condizione strutturale di creazione di valore, ovvero un ritorno sugli investimenti superiore al 7 per cento (2019/2020).

Per far questo occorre riportare sotto un'unica regia tutte le società che si occupano prevalentemente di logistica creando una sub-holding operativa che si occupi specificatamente, nell'ambito del Gruppo, del business delle merci.

Si deve passare da una realtà in cui ognuno si muoveva autonomamente ad una di integrazione, raggruppando sotto Fs Logistica tutte le unità organizzative che si occupano di logistica e trasporto merci, a eccezione di Terminali Italia e Serfer.

Serfer sarà esclusa dal Polo perché essa si specializzerà nelle atti-

vità di manovra ferroviaria di Trenitalia, soprattutto per i treni della Divisione passeggeri e nella progettazione di manutenzione negli impianti di manutenzione rotabili. Non produrrà più servizi di trazione e quelli che svolgeva, sostanzialmente per Trenitalia e TX, saranno gestiti diversamente (ad esempio autoproduzione).

Tutte le società confluiranno nel Polo, ci sarà un trasferimento in Fs Logistica delle azioni attualmente detenute da Trenitalia di Tx Logistica e poi il passaggio più complesso: la separazione della Divisione cargo di Trenitalia con la creazione di una NewCo Cargo, con successivo trasferimento a Fs logistica.

Il piano, che va dal 2015 al 2020, dal punto di vista del risultato netto dovrebbe passare dai -86M€ del 2015 a +22M€ al 2020; il capitale investito netto del polo oscilla intorno ai 600M€, si prevedono investimenti complessivi di quasi 600M€ e un ritorno sugli investimenti del 7 per cento a partire dal 2019.

Per raggiungere gli obiettivi è necessario rimettere in discussione le regole attuali, (sinergie commerciali e regole di gioco e cambiamento di flotta).

Partendo dal budget 2015, le previsioni sono Ebit zero per la NewCo Cargo nel 2018, risultato netto maggiore di zero per il 2019 e creazione di valore dal 2020; dei circa 600M€ l'83 per cento è legato esclusivamente alla Cargo (466M€).

Per il raggiungimento degli obiettivi la Società prevede delle azioni sui costi operati:

- nuove regole di lavoro
- nuova organizzazione produzione (forte centralizzazione dei processi)
- nuovi processi e procedure (snellimento delle procedure)
- revisione strutture degli indiretti (rapporto diretti/indiretti)
- lavorare per recupero circa 34 milioni di euro stanziati dalla

Legge di stabilità

Per raggiungere gli obiettivi della NewCo, secondo l'Azienda, occorre aumentare:

- ore di condotta per Ag del 15 per cento fino al 2020
- produttività + 11 per cento
- rapporto diretti/indiretti dal 24 per cento al 16 per cento
- produttività Loc +25 per cento

Il progetto è ambizioso ma rimane alta la nostra attenzione poiché non si è accennato a probabili ricadute. Occorre, inoltre, capire bene i tempi di attivazione. Gli elementi chiari di questo progetto in sintesi sono:

- cambi di proprietà
- aggregazione in un'unica sub-holding
- creazione di una NewCo
- Serfer che diventa solo Manovra

Pur non essendo ancora sufficientemente chiaro il quadro, soprattutto perché non si è parlato affatto della ricaduta sul lavoro, possiamo dire che ci interessa la prospettiva sullo sviluppo.

Abbiamo evidenziato all'Ad che ci sono diverse zone d'ombra, come la scarsa conoscenza da parte del sindacato di alcune società che non hanno corrette relazioni industriali e per le quali non conosciamo i piani di attività, i livelli di business, la consistenza finanziaria e le regole contrattuali di lavoro.

Per il resto ci sembra una grande manovra di razionalizzazione dei costi e delle attività attualmente svolte, ma non abbiamo percepito grandi progetti di rilancio. Quindi, pur approcciando con spirito positivo al progetto, abbiamo chiesto chiarezza e trasparenza negoziale, elementi necessari per portare avanti la discussione su un progetto ambizioso quanto delicato nella gestione.

***vice segretario nazionale Fast FerroVie Confisal**

'Meriggiare pallido ed assorto' ovvero 'Pietro ha sempre ragione'



Amene riflessioni su Diritto del Lavoro, norme costituzionali, scioperi più o meno riusciti della Fast Confsal in un afoso pomeriggio d'estate alla luce di scritti, riflessioni e massime rispettivamente di Pietro Merli Brandini, Pietro Calamandrei, Pietro Serbassi. Ascoltando i Deep Purple. E senza aria condizionata.

di Francesco Marcelli*

In quest'afoso pomeriggio di luglio io, acerrimo nemico dell'aria condizionata, mi cimento in una lettura tutt'altro che vacanziera senza essere in spiaggia e senza vedere un napoletano che gridi "cocco bello"!

Ed allora leggo un articolo di un dirigente in pensione del Ministero del lavoro (minuscolo perché non ce ne è più), che analizza la Sentenza numero 51 del 2015 della Corte Costituzionale che "(...) è intervenuta su un problema che, da un punto di vista operativo, aveva creato alcune criticità nei rapporti tra il Ministero del Lavoro ed alcune associazioni di categoria: mi riferisco all'articolo 7, comma 4, del Decreto Legislativo numero 248 del 2007, convertito, con modificazioni, nella Legge numero 31 del 2008, il quale stabilisce che fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavora-

tore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria, applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'Articolo 3, comma 1, della Legge numero 142 del 2001, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria (...)"

Il buon ex-burocrate si riferisce chiaramente alla contrattazione collettiva Uinci/Confsal nelle cooperative e rammenta che "(...) la doglianza, sollevata dal Tribunale di Lucca riguardava una presunta violazione dell'Articolo 39 della Costituzione in quanto, nell'imporre al Giudice di

applicare al socio lavoratore di una società cooperativa un trattamento retributivo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, pur in presenza di una pluralità di fonti collettive, in assenza di una previa valutazione ex-Articolo 36 della Costituzione, del Contratto collettivo applicato dalla società cooperativa, vi sarebbe stata una indebita estensione dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi stipulati da alcune associazioni sindacali

[più semplicemente la triplice, anch'essa minuscola, n.d.r.] (...)"

Intanto fuori fa un caldo da pazzi e seguò, tramite WhatsApp, le novità sullo sciopero indet-

to dalla Fast Confsal in Ntv, nonostante il fatto che, a 38 gradi centigradi, bisognerebbe stare al mare o in piscina e non "(...) meriggiare pallido e assorto (...)" davanti al pc. Purtroppo, dopo quasi venti anni di onorata carriera tra le magliette rosse, mi sono ritirato al terzo piano di un appartamento che dista solo 500 metri dal mare e quindi meriggio mentre i Deep Purple movimentano i risultati dello sciopero come la sigla di "Tutto il calcio minuto per minuto".

Il nostro ex-dirigente però mi sollecita a verificare che "(...) la Consulta è stata ampia ed esaustiva partendo dal fatto che la norma impugnata si inserisce in un contesto normativo che trova la propria origine fondante nella Legge numero 142 del 2001 dove il Legislatore si è posto l'obiettivo di tutelare, sulla scorta di indirizzi giurisprudenziali e dottrinari, nella

forma più ampia possibile, i soci che, oltre quello associativo, hanno sottoscritto con l'impresa anche un ulteriore rapporto di natura subordinata (...)"

Tuttavia, secondo me, il problema è ben altro e riguarda il fatto che il corporativismo fascio-comunista, per lo meno nel mondo sindacale, non è mai stato estirpato nonostante una più ben nota ed importante sentenza della Corte Costituzionale, la numero 106 del 1962 che ormai si legge solo sugli storici manuali di Diritto del lavoro.

L'ex-tecnico del Ministero, un po' dimentico che la redattrice della sentenza in analisi è la professoressa Sciarra, buona fautrice dei confederali (la minuscola è d'obbligo!) nonché candidata alla presidenza della repubblica (tutto piccolo per vicinanza con quella delle banane) per i grillini, segnala che la Corte "(...) richiama soltanto (nel rispetto della libertà sindacale tutelata dalla nostra Carta fondamentale), attraverso il recepimento dei trattamenti economici applicati alla maggior parte dei soci lavoratori interessati, (...) la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere secondo la previsione dell'Articolo 36 della Costituzione, pur nella provvisorietà (indefinita) dell'Articolo 7 che fa riferimento "alla completa attuazione delle normative in materia di socio lavoratore di società cooperative" (...)"

E mentre i Deep Purple suonano Lazy, io pigramente finisco l'articolo sommerso da tutta una serie di dotte elucubrazioni su dumping economico, marginalità sociale, sgravi contributivi, ecc.

Nel frattempo, però, si è fatta sera e con il fresco mi rammento di un bel l'articolo dal titolo "Dall'autonomia alla statalizzazione delle relazioni contrattuali" scritto da Pietro Merli Brandini. In cui afferma che "(...) La verità è che siamo giunti ad una situazione di confusione nell'organizzazione istituzionale dello Stato, ad una deformazione politicistica dei sindacati, ad un pressoché esaurimento



mento delle capacità contrattuali di scambio fra interessi diversi, con effetti negativi sulla vitalità, sia del sistema democratico che del sistema economico. La verità è che dovremmo uscire dal nostro isolazionismo istituzionale e riconvertire le nostre regole nel senso di riequilibrare competitività ed equità sociale sul modello degli altri paesi europei, meno bloccati di noi nel governare i processi di modernizzazione. Occorre ritrovare la memoria delle condizioni che hanno segnato il nostro ingresso nella società del benessere, per rinnovarle nel nuovo e più favorevole contesto internazionale mobilitando tutti gli attori dello sviluppo (Governo, imprese, sindacati) su un progetto riformistico condiviso perché in grado di generare "utilità" per tutti gli interessi rappresentati (...)"

Ed indubbiamente Pietro ha ragione!

Nel frattempo i colleghi di Ntv stanno monitorando i treni soppressi e la temperatura che cala mi fa ricordare del d.d.l. "Sacconi-Ichino" del 2008 sull'astensione dal lavoro e che sulla materia ci ho scritto la tesi, citando lo scritto "Il significato costituzionale del diritto di sciopero" del 1952 di Pietro Calamandrei secondo cui "(...) dal momento in cui lo sciopero ha accettato di diventare un diritto, esso si è adattato necessariamente a sentirsi prefiggere condizioni e restrizioni di esercizio che, se non venissero stabilite per legge, dovrebbero immancabilmente essere tracciate (...) dalla giurisprudenza

(...)"

Ma tranquilli amici della Fast Confsal, Renzi, Sacconi ed Ichino non sono i magistrati comunisti invisibili a Berlusconi, bensì ex gente di sinistra rispettivamente: segretario dell'ex Pci, senatore ex sindacalista della Cgil, senatore ed ex avvocato della Fiom.

Ed io che non sono un ex socialista mi ritrovo a dover rileggere ancora Calamandrei nel suo "Discorso sulla Costituzione" del 1955 "(...) Se voi volete andare in pellegrinaggio nel luogo dove è nata la nostra Costituzione, andate nelle montagne dove caddero i partigiani, nelle carceri dove furono imprigionati, nei campi dove furono impiccati. Dovunque è morto un italiano per riscattare la libertà e la dignità, andate lì, o giovani, col pensiero perché lì è nata la nostra Costituzione (...)"

E nuovamente Pietro ha ragione!

Ma alle 22.00 devo spegnere i pezzi hard-rock, mentre l'afa estiva cala e penso che, a quasi 50 anni e da non ex socialista, vedo che lo sciopero Ntv della nostra Organizzazione (la maiuscola ci sta tutta!) è ben riuscito e che mi tocca fare il partigiano tra le montagne sindacali con molti colleghi camerati della Fast Confsal. E per fare questo mi diceva Serbassi "(...) ti ci voleva un segretario generale democristiano! (...)"

Ed anche stavolta Pietro, purtroppo, ha ragione!

***vicesegretario nazionale
Fast Confsal**

Numerose le problematiche del trasporto pubblico abbruzzese: guasti continui dei mezzi aziendali, carenza del personale d'officina e di pezzi di ricambio per la sistemazione dei mezzi, carenza del personale che produce eccessivo uso dello straordinario, modalità vessatorie dall'Azienda nei confronti delle Parti sociali.

di Michele Giuliani*

La Marsica abbandonata dal Trasporto pubblico manifesta contro le scelte della politica regionale

Nei mesi scorsi le Rappresentanze sindacali aziendali del territorio marsicano hanno proclamato lo stato d'agitazione del personale Arpa di Avezzano in merito ad alcune problematiche che sia i lavoratori che i viaggiatori si trovano a dover affrontare giornalmente.

Problematiche come l'insicurezza ed i continui guasti dei mezzi aziendali, la carenza del personale d'officina e dei pezzi di ricambio per la sistemazione dei mezzi, la grave carenza di personale viaggiante che produce eccessivo straordinario, le

modalità vessatorie nei confronti delle Parti sociali adottate dall'azienda.

A questi fatti, di per sé molto gravi, si aggiunga l'incertezza del futuro lavorativo di tanti operatori del settore e la conseguente poca fruibilità del diritto alla mobilità di migliaia di cittadini marsicani oltre l'azzeramento, già dichiarato dall'azienda, di oltre 30 anni di contrattazione sindacale.

Quanto espresso nel Piano industriale della nascente azienda unica di trasporto (T.U.A. SpA) pone la Marsica davanti ad uno scenario futuro con connotati catastrofici per il

sistema trasportistico a differenza di quanto accade in altre realtà regionali evidentemente meglio tutelate dalla propria classe politica territoriale e regionale, dove il servizio pubblico verrà implementato.

Nella Marsica le intenzioni politico-aziendali sono:

1) 400mila chilometri di servizio pubblico tagliati in virtù di sovrapposizioni con il servizio ferroviario presente (quale!?) con interi Comuni lasciati senza diritto alla mobilità;

2) 300mila chilometri ulteriori di sub-conces-



sioni (che significano privatizzazioni!?) con poche garanzie di effettiva esecuzione (vedi corsa Avezzano-Napoli ore 05.50, di recente soppressa dall'affidatario privato);

3) un sistema tariffario diverso e penalizzante rispetto a quello presente in altri territori della (nostra!?) Regione, vedasi biglietto unico nell'area metropolitana Pescara-Chieti e nella zona di Lanciano.

Il disinteresse totale della Regione verso le migliaia di utenti marsicani che quotidianamente usufruiscono del servizio pubblico da - e per - Roma, i quali non potranno più acquistare gli abbonamenti a tariffe agevolate a causa della diversa tipologia del servizio da linea di Trasporto pubblico a linea commerciale, dove per legge, non è possibile emettere abbonamenti. Questo a causa di una politica regionale che non riesce a tutelare tutti i cittadini, marsicani e non, allo stesso modo.

La Fast FerroVie Confsal Abruzzo ha provato a rendere partecipi sia la



Abruzzo, servizio che consente in alcune zone lo sperpero di denaro pubblico come il servizio pubblico che da Lanciano giunge al centro commerciale Megalò di Chieti, o sempre da Lanciano, il servizio pubblico che porta all'Acqualand di Vasto. Mentre in altre zone, come la Marsica, si tagliano servizi essenziali per studenti, lavoratori e per tutti quelli che hanno bisogno, oltre che diritto, alla personale mobilità.

Agli appelli politici è seguita l'azione sindacale in perfetto stile Fast con comunicati-stampa, interviste televisive e dichiarazioni di sciopero. Uno sciopero, quello del 21 luglio scorso, che ha visto la partecipazione di tutte le sigle territoriali e che ha ottenuto un'adesione tra i lavoratori del 99 per cento della forza totale causando non pochi disagi agli utenti del servizio ma che, allo stesso tempo, ha messo davanti agli occhi dell'opinione pubblica la possibilità di un futuro ancor più disagiato.

Un'azione così suggestiva e numerosa da scuotere le coscienze dei cittadini con un corteo di lavoratori ed utenti uniti nella protesta capeggiati dallo striscione "Perdiamo anche i Trasporti. .. la Marsica terra di nessuno !!!" Un corteo colorato con

fumogeni ma simbolicamente a lutto che dalla stazione di Avezzano si è mosso verso il Comune del capoluogo fino a piazza Torlonia dove, sotto gli occhi sorpresi del Presidente del Consiglio regionale, Giuseppe Di Pangrazio, e del Presidente della Regione Abruzzo, Luciano D'Alfonso, ha messo in scena il funerale del Trasporto pubblico locale con tanto di bara e veglia funebre.

Un'azione che ha portato subito i primi risultati costringendo le cariche politiche regionali ad ascoltare una delegazione di Rsa ed ottenendo una convocazione all'Assessorato Trasporti di Pescara per lunedì 27 luglio così per meglio discutere le possibili proposte sindacali nel merito territoriale del Piano industriale di T.U.A. SpA.

Qualcosa è cambiato in tutti dopo quella manifestazione e non solo nella Marsica: in particolare la consapevolezza che solo con l'unità sindacale e la condivisione dei cittadini si può sperare di ottenere una riforma più equa e sostenibile del settore Trasporti in Abruzzo come ovunque.

***vice segretario regionale Fast
FerroVie Abruzzo**

“ Il Piano industriale della nascente azienda unica di trasporto pone la Marsica davanti ad uno scenario futuro con connotati catastrofici per il sistema trasportistico ”

politica territoriale che quella regionale eletta anche dai marsicani a tutela degli interessi della comunità ma le risposte ottenute, al di là di puri slogan alla ricerca di visibilità elettorale, sono state talmente sterili da lasciare completamente indifferente chi continua a governare il processo di “riforma” del Tpl abruzzese.

La Segreteria regionale ha denunciato con forza l'evidente disparità di gestione del trasporto pubblico in

La Liguria è tra le regioni italiane dove il fenomeno della sicurezza sui treni è di particolare e pressante attualità e gravità. Così pressante da aver dovuto dichiarare un apposito sciopero da parte dei sindacati di categoria. Il cui impegno – si è intervenuti a livello nazionale – ha fatto sì che si facessero molti passi avanti ma, considerata la gravità, è necessario un ulteriore impegno perché il fenomeno non acquisti dimensioni allarmanti.

Si impone dunque una severa riflessione partendo dalla consapevolezza che la sicurezza dei lavoratori negli ambienti di lavoro ferroviario, i treni e le stazioni, così come di conseguenza quella degli utenti,

Più sicurezza sui treni in Liguria. Sia però opportunità, non un costo

La Liguria è tra le regioni italiane dove il fenomeno della sicurezza sui treni è di particolare e pressante attualità e gravità. Necessaria una maggiore presenza delle Forze dell'Ordine e maggiori misure di auto-tutela dell'azienda. Che non devono essere considerate un costo ma un'opportunità di impiego di nuove risorse umane.

di Cinzia Ferrara*



sia una situazione complessa nella quale concorrono diversi fattori. Che sono soprattutto la presenza efficace delle Forze dell'Ordine e le misure di auto-tutela attivate dall'azienda.

Per il primo fattore è nostra opinione che vada sensibilizzato il Ministero degli Interni poiché in Liguria gli organici di Polizia ferroviaria sono oggi carenti del 40 per cento rispetto a quelli necessari e rispetto al Decreto ministeriale che ne stabiliva l'entità. Molti Posti della Polfer, inoltre, sono stati chiu-

si negli ultimi anni. Consideriamo poi che una più attiva presenza sui treni da parte degli agenti non debba sguarnire i Posti Polfer a presidio delle stazioni altrimenti si avrebbe solo uno spostamento del problema e un peggiore risultato di ritorno.

Riguardo le misure di autotutela da attivare da parte dell'azienda è importante partire dalla considerazione basilare che la sicurezza, sui treni e nelle stazioni, è una grande valore aggiunto non soltanto ovviamente in termini sociali e di immagine aziendale ma anche sotto il pro-

filo economico. La sicurezza, insomma, non è un costo, ma un'opportunità. E questa opportunità necessita di investimenti da parte aziendale in termini di nuove risorse umane che possono essere impiegate e aggiunte secondo differenti soluzioni tecniche, sempre finalizzate al rafforzamento della sicurezza.

Ovvero: aumento del personale su determinati treni a rischio, o aumento del personale in determinate zone e/o fasce orario a rischio; aumento del personale di protezione aziendale, con specifici compiti; creazione di squadre permanenti, con zone/fasce orarie specifiche, con interventi casuali sui treni, e squadre mobili di supporto per filtro a terra.

Ad oggi, in Liguria, abbiamo presentato le nostre preoccupazioni al Prefetto di Genova ma crediamo che la situazione vada esaminata anche con l'Assessore regionale ai Trasporti per il completo coinvolgimento di tutte le Istituzioni.

Noi della Fast-Confsal dobbiamo essere i primi ad affrontare i problemi della sicurezza sapendo collaborare con i colleghi delle Forze dell'Ordine iscritti al Sap-Confsal.

***vice segretario regionale
Fast FerroVie Confsal
Liguria**

Erano le 21,47 dell'11 giugno scorso quando il braccio di Carlo Di Napoli, ferroviere in servizio a Trenord, presso la stazione Milano di Villapizzone, veniva ferito gravemente.

Un gruppo di sette ragazzi, tutti sud-americani, secondo quanto appurarono gli inquirenti, sorpreso sul treno senza biglietto da Di Napoli e dal collega Riccardo Magagnin, aggredì con l'arma i due ferrovieri colpevoli solo di aver chiesto al "branco" il biglietto di viaggio.

L'aggressione del mese scorso è la più grave ma non è certamente la sola di una lunga serie di fatti analoghi che si sono verificati negli ultimi tempi sui treni italiani e che hanno radicalmente cambiato il concetto di sicurezza sui treni della nazione.

E la risposta della Fast-Confsal insieme a quella degli altri sindacati di settore, alle Ferrovie dello Stato e a Trenitalia non si è fatta attendere. Una risposta secca, immediata, e articolata in quattro punti:

1) viene individuato un primo elenco di treni, successivamente integrabile, in riferimento al quale Trenitalia programma la soppressione del servizio, a partire dal 26 giugno, qualora le Forze dell'Ordine non garantiscano la presenza a bordo di agenti di Polizia ferroviaria;

2) relativamente ai servizi di carattere regionale, vengono attivate le richieste di analoghe iniziative presso le Prefetture dei capoluoghi di Regione per l'eventuale integrazione del primo elenco di treni definito tra le Parti a livello nazionale;

3) il personale di bordo, richiesto l'intervento della Polfer, qualora considerato necessario, può avvalersi della facoltà di sospendere temporaneamente l'attività di controlleria.

4) Trenitalia comunica il potenziamento delle squadre incaricate dei servizi a terra di antievazione tariffaria.

I lavoratori dei Trasporti, i viaggiatori e la cittadinanza hanno insomma bisogno di risposte concrete e rapide, rispettose delle libertà e dei diritti della persona e, al contempo, utili a contrastare un fenomeno montante che ha radici profonde nella società: questi primi atti concreti, per quanto da consolidare e sviluppare insieme agli altri soggetti coinvolti, vanno nella giusta direzione.

In questa risposta, però, Fast-Confsal si presenta con un importante distinguo: l'inutilità, secondo Fast-Confsal, dell'abbattimento dei treni, come invece proposto, qualora si verificasse l'assenza del servizio di Polizia ferroviaria.

La soluzione, secondo Fast-Confsal, non è la cancellazione dei treni ma il miglioramento del servizio di Polizia e l'aumento di agenti preposti a tale servizio anche se si è perfettamente consci delle notevolissime difficoltà in cui versano le Forze dell'Ordine, difficoltà soprattutto di natura finanziaria che impediscono il miglioramento del servizio e l'aumento del personale di Polizia ferroviaria.

Sì al miglioramento del servizio Polfer: la risposta di Fast Confsal si fa sentire

Il sindacato interviene con decisione a proposito delle recenti, numerose, aggressioni al personale di bordo sui treni. Viene considerata inutile la cancellazione dei treni, come da altri proposta, qualora non fosse presente il servizio della Polizia ferroviaria.

di Cinzia Ferrara*



***vice segretario regionale Fast FerroVie Confsal Liguria**

Il mondo del lavoro nella portualità in Italia tra storia e riforma del settore

Il sistema portuale italiano ha subito negli ultimi anni profondi mutamenti tra loro connessi, mutamenti dovuti essenzialmente alla crescita del commercio mondiale, marittimo e non. Ai quali si è aggiunta la nuova legislazione di settore e la recente proposta di riforma della stessa legislazione settoriale. Con le numerose aspettative del mondo del lavoro.

di Mario Pino

Analizzare il funzionamento dell'industria "porto" in un'ottica macro-economica significa coglierne le questioni attinenti l'occupazione e trarne i debiti insegnamenti riguardo ai modelli istituzionali, di pianificazione e di governance.

Il porto, inteso come industria, produce infatti interessanti interazioni sia rispetto l'intero sistema economico servito dallo stesso che il distretto portuale (port cluster), cioè il sistema comprendente un complesso portuale e un insieme di altre imprese per la produzione di servizi portuali o accessori.

Da questo punto di vista, dunque, il sistema portuale negli ultimi decenni ha subito profondi mutamenti tra loro connessi. Tra essi citiamo il boom degli scambi internazionali e del commercio marittimo, le strategie di ricollocazione di molte attività industriali, le innovazioni tecnologiche nei trasporti marittimi, le innovazioni nei modelli organizzativi dell'industria portuale e trasportistica in genere.

Rispetto a queste trasformazioni si rileva:

1) che il commercio mondiale è passato dai 500 milioni di tonnellate del 1950 ai quasi 6 miliardi di tonnellate del 2000;

2) che il commercio marittimo è cresciuto a velocità doppia della produzione industriale. Ciò perché - per i diminuiti costi dei trasporti marittimi - le industrie hanno avuto la possibilità di reinsediarsi dove più redditivi erano i fattori della produzione;

3) che la logistica - intesa come pianificazione, organizzazione e controllo delle attività che generano maggior efficienza nel flusso delle merci - è enormemente cresciuta d'importanza;

4) che le navi hanno subito un progressivo e rapido sviluppo nelle dimensioni insieme a un adattamento ad esse degli impianti a terra. Tutto ciò per ridurre i costi e i tempi di sbarco.

La tendenza al gigantismo delle navi ha investito prima il settore cisterniero poi le rinfuse secche infine il settore dei contenitori. Oggi esistono navi di portata

superiore ai 18mila teu.

Teu è l'acronimo di twenty-foot equivalent unit ed è l'unità standard del traffico contenitori. Corrisponde ad un container della misura di 20 piedi (1 piede = centimetri 30,48), dalla capacità di 1.165,4 piedi cubi (equivalenti a 33 metri cubi). Il suo peso massimo è di circa 24mila chilogrammi ma sottraendo la tara può arrivare a 21.600 chilogrammi.

Oggi esistono anche contenitori - si chiamano feu - di 40 piedi, equivalenti a 2 teu. Un freno al gigantismo, almeno per il Mediterraneo, sono però le dimensioni massime per il transito nel Canale di Suez (circa 12mila teu).

Le grandi trasformazioni appena descritte hanno mutato la portualità italiana. Mutamento caratterizzato dalla Legge 84 del 1994.

Prima di quel provvedimento gli spazi del demanio portuale venivano governati da enti e consorzi autonomi. Dopo la Legge 84/94 questi spazi vengono affidati a 24 Autorità portuali (Ap) che diventano Enti pubblici con funzioni di indirizzo e di controllo separate - in teoria - da quelle operative, da affidare a soggetti privati.

Scopo delle trasformazioni volute dalla Legge 84/94 era di integrare il complesso della portualità italiana nella progressiva globalizzazione dei mercati attraverso concessioni di lungo termine delle banchine.

Tutto ciò produceva la conseguenza che in pochi anni la gestione dei terminal container italiani veniva affidata alle maggiori compagnie terminaliste mondiali.

Sul fronte del lavoro portuale le antiche Compagnie portuali venivano ridotte da soggetti pubblici a società di diritto privato de-regolamentando in buona parte il settore del lavoro portuale.

Nonostante l'unicità dell'impianto della Legge 84/94 le diverse Ap italiane hanno finito per fare ciascuna storia a sé sia riguardo le strategie di mercato sia riguardo gli accordi sulle concessioni ai diversi privati. Attualmente le Ap sono governate da Comitati portuali dove sono anche presenti le rappresentanze



degli Enti pubblici interessati (Regione, Comune, Capitaneria di porto), le rappresentanze dei concessionari privati e quelle sindacali.

Ora, in una situazione economica dove il settore portuale rappresenta, nel 2012, il 55 per cento sul totale dell'export italiano extra Ue ed il 30 per cento sul totale dell'export italiano mondiale si intuisce quale sia la strategicità economica dei porti italiani i quali tuttavia non possono contare su posizioni strategiche che possano valere un vantaggio competitivo reale a fronte della grande complessità dei trasporti globali.

Da notare inoltre che tra il momento della riforma della Legge 84/94 ed oggi si è sviluppato un enorme traffico dal "Far East" verso l'Europa che ha incrementato anche il traffico per il Mediterraneo attraverso il Canale di Suez: dal 2002 al 2013 un aumento di circa il 105 per cento ed una crescita più specifica - anche se più contenuta a causa della crisi - dal più 15 per cento nel 2005 al più 19 per cento nel 2013.

Oggi i porti italiani movimentano complessivamente circa 10 miliardi di Teu/anno ovvero all'incirca quanto movimentato dal solo porto olandese di Rotterdam (che non a caso è il primo scalo d'Europa).

Nella classifica mondiale dei primi cento porti mondiali ne troviamo solo 3 italiani: Gioia Tauro (53esimo), Genova (70esimo), La Spezia (87esimo). Ma il 97 per cento del totale movimentato da Gioia Tauro sono semplici trasbordi da portacontainer più grandi a navi più piccole (cosiddetto transhipment) ovvero Gioia Tauro è un porto di puro transhipment, cosa che gli fa temere l'emergenza dei nuovi scali dell'Africa settentrionale.

Genova registra invece solo un 15 per cento di trasbordi e può vantare un hinterland reale costituito dalla Val Padana, dalla Francia, dalla Svizzera, dal sud della Germania. Il suo problema principale è costituito dai collegamenti ferroviari ma a ciò si sta mettendo mano.

In questo scenario è partita la proposta della Riforma portuale da lungo tempo attesa.

La proposta s'intitola "Proposta di Riforma della Legge 84/94" e si propone di razionalizzare le Autorità portuali aggiornandone le funzioni e offrendo la possibilità di integrarsi tra loro all'interno della mappatura della Rete trans-europea dei trasporti tentata prevista dal Regolamento Ue numero 1315/2013. Il suo scopo è di realizzare sistemi logistici comprensivi di più porti nel contesto, anche, della rivisitazione della spesa pubblica. Non a caso il Mit ha ricordato

che dalle Ap sono arrivati piani d'investimento per complessivi 14,5 miliardi di euro: troppi per la situazione economica italiana.

La Riforma della portualità italiana si è incrociata poi con il Ddl sulla concorrenza - che ha complicato ulteriormente il suo iter - ma dal quale, nel marzo 2015, è stata integralmente stralciata. Pertanto, dopo le polemiche degli ultimi mesi del 2014 e dei primi del 2015, ha ripreso la marcia anche per le previsioni dello "Sblocca Italia". Il parto però, pur vicino, non è ancora stato annunciato.

La Riforma dovrà contenere alcuni parametri importanti: l'autonomia finanziaria (l'uno per cento dell'Iva viene destinato per il finanziamento di nuove opere) e la previsione di forme di collaborazione pubblico-privato nella finanza di progetto; la libertà dell'Ap di determinare le tariffe circa le tasse sulle merci e sui passeggeri; il cambiamento della natura giuridica delle Ap, che diverrebbero Enti pubblici economici di rilevanza nazionale ad ordinamento speciale.

Infine gli scali italiani sarebbero distinti in due categorie:

a) porti "core", di cui farebbero parte i porti di Ancona, Augusta, Bari, Cagliari, Civitavecchia, Genova, La Spezia, Livorno, Gioia Tauro, Napoli, Palermo, Ravenna, Taranto, Trieste, Venezia;

b) porti "comprehensive", di cui farebbero parte Brindisi, Catania, Manfredonia, Marina di Carrara, Messina, Olbia - Golfo Aranci, Piombino, Salerno, Savona, Trapani.

Per parte nostra, come Fast, siamo in attesa del testo definitivo per analizzarne meglio i punti e soprattutto valutarne i riflessi sul mondo del lavoro e sui lavoratori, tema che maggiormente ci interessa.

Per il momento ci limitiamo a concludere con una nota, minore nella portata ma importante nella linea di principio di giustizia ed equità: stigmatizziamo il provvedimento che ha obbligato i lavoratori dell'Ap di Genova e di altre Ap a restituire gli aumenti contrattuali legittimamente dovuti e legittimamente erogati agli altri lavoratori portuali poiché, secondo un'interpretazione burocratica, sarebbero caduti sotto la scure della rivisitazione della spesa pubblica per i pubblici dipendenti.

Speriamo che con la Riforma della portualità si possa comprendere chiaramente che se le Ap svolgono una funzione pubblica i lavoratori in essa impiegati sono lavoratori soggetti al diritto comune. Tutto questo analogamente all'evoluzione giuridica che si è avuta nelle Fs, che da Azienda autonoma di Stato sono divenute Ente pubblico, con uno stato giuridico contrattualizzato, poi Ente pubblico economico, infine Società per Azioni.

Un conto insomma sono le funzioni, che possono essere pubbliche, un conto sono i diritti del lavoro, che devono essere universali.

***segretario regionale Fast Confsal Liguria**



Italo corre ma contro se stesso. In Ntv è giunta la resa dei conti di Filippo Lombardi

Il treno Italo, un prodotto italiano all'avanguardia, subito premiato dal mercato, oramai condannato alla decadenza per colpa di una classe dirigente priva di strategie e competenze.

Rsa Fast Confsal in Ntv

“Mala tempora currunt...”. Sarebbe solo questa famosa espressione ciceroniana l'unica osservazione pertinente al contesto professionale e lavorativo di Ntv (Nuovo trasporto viaggiatori).

Sono stati redatti molti articoli, comunicati sindacali, strilli di copertina sulla stampa per riuscire a stare al passo coi cambiamenti, a volte quasi schizofrenici, della prima azienda privata di treni ad alta velocità. Sembra infatti che sfrecci velocissimo non solo Italo ma anche e soprattutto le idee confuse e incomplete di tutta la sua classe dirigente.

In tre anni di esercizio al pubblico l'azienda di Luca Cordero di Montezemolo ha cambiato pelle, volto, strategia, presidente, amministratore delegato e classe dirigenziale troppe volte. Tutto questo tenendo in piedi tavoli sindacali confusi, approssimativi ed estenuanti. Ogni trattativa con Ntv sembra un parto, ogni tentativo diplomatico viene trasformato in dichiarazione di guerra sul fronte professionale e a farne le spese sono sempre e solo i lavoratori.

Sì, sembra una frase fatta ma alla fotografia aziendale odierna troviamo un'impresa che era nata coi migliori titoli di presentazione, con assi nella manica sconosciuti prima a tutto il mondo ferroviario nazionale e non, con premesse quasi irraggiungibili per voler garantire standard di alto livello.

Basti fare un piccolo esercizio men-

tale per saltare indietro di soli due anni e troviamo un italo fermo al binario con ogni porta delle carrozze presidiata dal personale, sorrisi smaglianti, divise perfette ed atteggiamento impeccabile. Tutto sembra funzionare, il “nuovo” modo di viaggiare è finalmente arrivato. Ed in realtà, tutto funzionava pure: ferrovieri preparati non solo tecnicamente ma anche e soprattutto culturalmente e con tante motivazioni. Un corso di formazione finanziato dai Fondi europei aveva sfornato in pochissimo tempo migliaia di operatori ferroviari pronti a scendere in campo per competere nel terribile ed agguerritissimo settore dell'Alta velocità.

Il meglio di loro stessi ce l'hanno messo. E si vede. La crisi di Ntv non è costituita certamente dai suoi dipendenti, che sono stati - e sono tuttora - la sua unica ancora di salvezza nonché cavallo di battaglia.

Fra mille compromessi, contrattazioni agevolate, rinunce e sfide spesso più grandi di loro, tutti i ferrovieri di Italo non hanno mai smesso di applicare gli standard e l'energia che l'azienda aveva insegnato loro. Ed i fatti lo dimostrano con i viaggiatori in crescita: Italo si fa ben presto conoscere in tutt'Italia, anche e soprattutto nel resto d'Europa e nel mondo. Sorrisi, soddisfazioni e tanto impegno vengono ripagati dai viaggiatori e dai clienti che hanno scelto ed ancora oggi continuano a scegliere Italo

nonostante il terribile periodo. Insomma il “prodotto Italo” è stato più che vincente, diventando veramente concorrenziale sul Frecciarossa e sulle Fs.

Ma la falla allora dov'è? Se Ntv ha creato ferrovieri e treni che sono piaciuti e che vengono scelti dai viaggiatori

“Ma la falla allora dov'è? Se Ntv ha creato ferrovieri e treni che sono piaciuti e che vengono scelti dai viaggiatori allora la colpa di chi è?”

tori la colpa allora di chi è?

A questa domanda, spontanea e naturale, la risposta sembra non essere univoca: quello che è certo è che la gestione manageriale ha fatto acqua da molte parti e, alla fine, così come per il Titanic, quando la barca affonda, lentamente si mettono in salvo coloro che l'hanno fatta affondare mentre velocemente ci si accorge che non ci sono abbastanza scialuppe di salvataggio per tutti.

“Alea iacta est”. Il dado è tratto. I



Déjà-vu

giochi oramai sono già stati fatti salvando tutte le teste che hanno sbagliato e penalizzando coloro che invece hanno contribuito, vere colonne portanti, col loro impegno e la loro professionalità, a portare Italo ai vertici più alti e virtuosi. Così si assiste ad un budget aziendale sempre in calo con debiti verso le banche in vertiginoso aumento, scorrettezze decisionali e sgambetti alle sigle sindacali per poter stringere accordi e firme, senza spesso adempiere alle promesse fatte.

Ntv in tre anni ha cambiato idea e strategia infinite volte, ingannando i propri dipendenti, i propri fornitori e tutte le sigle sindacali: ultima delle scorrettezze verso chi questa azienda invece l'ha fatta grande è la comica vicenda della questione "esuberanti". Uno zibaldone infinito, confuso e deontologicamente scorretto che ha visto l'azienda annunciare più di 200 esuberanti quasi all'improvviso, piangere su se stessa e cercando di "agevolare" le fughe dei dipendenti con convincenti (e tristi) remunerazioni.

Il segnale di soccorso di Ntv ha impegnato i sindacati su tavoli lunghi ed estenuanti, con trattative spesso interrotte e con promesse fasulle da parte dei vertici aziendali: l'ultimo regalo che Ntv ha fatto ai propri lavoratori è l'aver siglato la solidarietà rinnovandola per altri due anni, senza arrivare però ad aver capito come si gestisce.

Ecco quindi che troviamo figure professionali con applicazione erronea delle percentuali, stipendi decurtati, monti-ore che non tornano e, dulcis in fundo, importanti tavoli di trattativa rimandati all'ultimo momento senza nemmeno una spiegazione plausibile. Insomma, ancora una volta Ntv mette la testa nella sabbia quando si tratta di mantenere accordi e di elar-

Ognuno di noi è più bravo e più furbo degli altri. Ognuno di noi "si sente" più bravo e più furbo degli altri. Non può esserci altra spiegazione. Quantomeno, *Giallofisso* non la trova.

Il fatto.

C'è una nuova società di trasporto ferroviario ad alta, altissima velocità. Un segmento di mercato interessante in cui si trova a competere con un colosso ma gli azionisti sono persone avvezze a vincere, quindi si lanciano nell'impresa con il piglio che li caratterizza.

Non stiamo a spiegare il motivo ma le cose non vanno come previsto: i vincenti non vincono. Non ancora, perlomeno.

C'è la necessità di concordare con i rappresentanti dei lavoratori un piano che consenta di uscire dalla crisi evitando la perdita di posti di lavoro. I sindacati si siedono al tavolo e concordano.

Tutto risolto? Macché.

Arriviamo, dopo mille peripezie, a luglio 2015 quando la società stipula con alcune Organizzazioni sindacali un accordo che definire inguardabile è poco.

Facciamo un salto indietro. Qualche anno fa, discutendo del Contratto di secondo livello di una società di Trasporto regionale operante in una regione del nord-Italia, facemmo notare che alcuni aspetti non ci tornavano poiché, secondo noi, avrebbero ottenuto l'effetto contrario a quello che si proponevano.

Furono necessari un paio d'anni e il cambio dei vertici aziendali per accorgersi che, accidenti, quella parte di contratto che doveva essere la soluzione dei problemi era, forse, il problema vero.

Non stiamo qui ad analizzare le questioni nello specifico, lo facciamo in altre pagine di questo giornale. A *Giallofisso* interessa, piuttosto, riflettere sugli atteggiamenti.

Discutendo con la società dei treni veloci, quindi, ci è sembrato di vivere una sorta di déjà-vu.

Ora, vi sono tante possibili soluzioni.

Quella che ci permetteremmo di suggerire, se ce lo chiedessero, è la seguente: non potrebbero i manager di questa società fare un colpo di telefono all'Amministratore delegato di quell'altra per chiedere con quali dinamiche mentali è giunto alla conclusione che quelle cose, alla fine, non risolvevano nulla? In subordine: quell'A.d. non sarebbe interessato ad aumentare la velocità dei treni che gestisce?

A conclusione di queste poche righe, il lettore ci consentirà un'altra piccola riflessione.

La dedichiamo a quel sindacato che non firma mai un accordo se non trascorrono almeno un paio d'anni dalla sua stipula.

Una volta che ne firma uno l'85 per cento dei lavoratori, nel referendum, glielo boccia.

Ingiustizia profonda.

gire ciò che in precedenza ha promesso. Indignazione, sdegno e rabbia pervadono adesso lavoratori e sindacati che si vedono per l'ennesima volta raggirati e ingannati.

A tutto questo è giunta l'ora di dire basta, di porre i vertici manageriali aziendali di fronte alle proprie responsabilità e per una volta farli adempiere ai loro doveri, facendoli pagare per gli errori commessi.

Fra i ferrovieri di questa azienda c'è ancora chi continua a lottare, chi

ancora crede nel "progetto Italo" e che nonostante tutte le difficoltà e le bugie subite continua ogni giorno a recarsi al lavoro in stazione, sui binari, sul treno portando alto l'orgoglio per il compito svolto, consapevole di essere quel valore aggiunto che, in fondo, ha reso grande il nome di Italo.

"Spes ultima dea". Ma stavolta, con la lancia in mano e tanta voglia di giustizia.

Autonomia e trasparenza: ecco le armi del sindacato per cambiare il Paese

Nel 1999 nacque Fast, federazione dei trasporti aderente alla Confsal. L'autonomia sindacale rappresenta il punto sul quale il sindacato s'è sempre distinto nonostante le diverse riorganizzazioni che si sono dovute effettuare, su pressione e spontaneamente, per garantire il diritto a rappresentare gli iscritti.

di Angelo D'Ambrosio*

Autonomia: una parola che nel linguaggio comune intende la capacità di provvedere con propri mezzi alle proprie necessità. Necessità come pensare ed agire liberamente senza subire influenze esterne, formulando le proprie regole di comportamento ed attenendovisi.

Questa definizione ci deve aiutare a comprendere scelte e comportamenti della Fast-Confsal, un'organizzazione sindacale che ha costruito sulla propria capacità di scegliere il modo di essere sindacato autonomo determinando le proprie regole di comportamento.

Non è questo l'articolo per ricordare la storia dei sindacati professionali autonomi ma va precisato che quei sindacati, come lo Sma, dei macchinisti delle Ferrovie dello Stato, come il Sada, dei dipendenti Anas, come l'Anpac, dei piloti, e della Licta, dei controllori del traffico aereo, erano tutti sindacati professionali autonomi che

“Autonomia economica: che per qualsiasi sindacato significa sostenersi con le quote versate dagli iscritti e pertanto le scelte dipendono esclusivamente da loro”

nel 1999 decisero di costruire la Fast, Federazione dei trasporti aderente alla Confsal, e basarono principalmente la loro azione sulla capacità di provvedere con propri mezzi alle necessità del sindacato.

Molto più chiaramente: autonomia economica. Che per qualsiasi organizzazione sindacale significa trarre il proprio sostentamento dalle quote versate dagli iscritti

e pertanto le scelte dipendono solo ed esclusivamente da loro.

Certamente l'autonomia sindacale rappresenta il punto sul quale la Fast-Confsal si è sempre contraddistinta nonostante le diverse riorganizzazioni che abbiamo dovuto effettuare - su pressione e spontaneamente - per garantirci il diritto a rappresentare gli iscritti.

Proprio il termine di “autonomia” si sposa con il concetto di garantire gli interessi di una parte grazie alla delega conferita dagli iscritti.

Alla luce di quanto ora accennato ecco la discussione riguardo il ruolo del sindacato e quello dei partiti che in questo periodo di confusione - forse anche a causa della crisi economica ed industriale che da più di sette anni ha colpito l'eurozona - sembra non avere ben chiaro neanche il ruolo di chi come il sindacato deve difendere gli interessi di una parte ed i partiti che invece dovrebbero trovare le soluzioni facendo sintesi fra i vari interessi contrapposti di una nazione ed i vari gruppi di interessi di cui prima.

Così, nell'attuale stato confusionale, chi si pone come soggetto politico scarica responsabilità sulle parti sociali che colpevolmente non riescono a chiarire il proprio ruolo di rappresentanza degli interessi di una parte senza lasciarsi trascinare in polemiche di una presunta responsabilità generale, sempre richiesta nei momenti di difficoltà, che comunque serve a tutelare una “parte” come l'utenza, l'impresa, la politica.

Una tesi, la nostra, che trova riscontro già nel nostro ambiente dei trasporti, dove basta vedere l'atteggiamento del Sindaco di Roma, Ignazio Marino, che durante la fase di trattativa fra azienda e sindacati sul piano d'impresa in Atac, nella ormai inarrestabile mania di “annunciate”, **a t t a c c a v a** con comunicati stampa giornalieri i dipendenti Atac e chi li rappresenta, per poi, dopo le prime firme, dispensare apprezzamento per “il sindacato responsabile”.

S t e s s a



situazione si verifica in Ntv - la società privata dei treni alta velocità - la quale, finita la fase di start-up, ha denunciato una grave crisi finanziaria che sta poi scaricando in gran parte sui lavoratori, tenendone alcuni sotto il ricatto del licenziamento ed addossando agli altri la responsabilità di quei licenziamenti se pretendono trasparenza sulla gestione del lavoro ed una retribuzione che premi la produttività.

Tutto viene scaricato sul sindacato che sostiene le legittime posizioni dei lavoratori ed ecco di nuovo che si divide nel sindacato responsabile e quello che difende interessi di parte. Ancora una volta, stesso esempio potremmo portare nello scontro aperto da tempo in Enav tra i controllori del traffico aereo iscritti a Unica/Fast-Confasal e la stessa società. In tutti questi casi, invece di cercare punti di condivisione dei vari interessi il sindacato, per non rischiare di essere etichettato come settario, come difensore di privilegi e via dicendo, sceglie la strada del condividere percorsi proposti dalle imprese che poco sono comprensibili ai lavoratori.

Il nostro essere autonomi ci impone invece di essere fortemente di parte, difendere gli interessi dei nostri associati e fare mediazioni nonché condividere accordi solo a valle di percorsi negoziali che possano persuadere prima noi e poi i lavoratori che rappresentiamo. Senza per forza che i confronti negoziali si dilunghino in tatticismi inutili e strumentali.

In un momento storico in cui traspare evidente la crisi di rappresentanza, principalmente politica ma anche sindacale, industriale e dell'associazionismo in generale, si tende a proporre un modello di società dove i corpi intermedi perdono la loro funzione di interlocutori naturali per una "parte" di società per creare una sorta di collegamento diretto fra la politica, il Governo, l'impresa e il cittadino-lavoratore.

La crescita economica e culturale della nostra società

“ Il nostro essere autonomi ci impone di essere fortemente di parte, difendere gli interessi dei nostri associati e fare mediazioni nonché condividere accordi solo a valle dei percorsi ”

è avvenuta anche per merito del sindacato che, pur rappresentando interessi di parte, ha coinvolto i lavoratori in processi di condivisione collettiva delle problematiche del lavoro rendendoli partecipi e protagonisti attraverso una gestione democratica dell'associazione e limitandone fortemente la spinta individualista.

Questa funzione del sindacato è superata? Si può dire che rappresenta una visione anacronistica della società? Noi crediamo di no. Anzi

pensiamo che il vero problema sia appunto la perdita da parte del sindacato, o meglio da parte di alcuni sindacati, della gestione democratica e della partecipazione diretta dei lavoratori riguardo i processi elaborativi delle piattaforme rivendicative, le tematiche del lavoro e non solo.

Da tempo il dibattito politico sindacale si è spostato sulla necessità di "normalizzare" la rappresentanza, con accordi pazzetti fra le parti o addirittura con una Legge dello Stato mentre la discussione su come riformare i partiti e, quindi, i sindacati per renderli coerenti con i dettami Costituzionali sulla democraticità degli organi elettivi, sulla trasparenza e partecipazione langue in un dibattito poco interessato.

Ecco, a noi piacerebbe che il dibattito si spostasse su questi temi, sul sindacato, sulla sua natura, sulla sua struttura democratica e partecipativa, sulla trasparenza e sulla capacità di interpretare e rappresentare interessi di singoli lavoratori o singole categorie in un interesse collettivo.

La Fast-Confasal è pronta ad accettare la sfida. E gli altri?

***segretario regionale Fast Confasal Campania**



Ormai improcrastinabile la nuova Legge sul diritto di sciopero nei Trasporti

Liberalizzazione dei mercati e dei servizi, diritti dei cittadini, interessi industriali delle imprese hanno radicalmente mutato sia il quadro del mondo del lavoro nei trasporti che il conseguente dibattito sulla regolamentazione del diritto di sciopero del lavoratore, che è un diritto costituzionale e che come tale va comunque garantito.

di Aniello Carpenito*

Il diritto di sciopero è un diritto costituzionale e come tale deve essere garantito.

A tal proposito nel 1990 è stata istituita la Legge numero 146, poi modificata ed aggiornata con la Legge numero 83 del 2000, che si pone l'obiettivo di garantire i due diritti costituzionali, quello di sciopero dei lavoratori e quello dei cittadini ad usufruire dei servizi minimi essenziali.

Nel nostro caso parliamo della mobilità dei cittadini e delle merci.

Dalla sua nascita ad oggi certamente la Legge si è dimostrata adeguata nella gestione dei conflitti dove è stato possibile applicarla efficacemente grazie agli accordi tra le parti.

In occasione della presentazione della relazione annuale 2015 sull'attività svolta nell'anno 2014 dalla Commissione di garanzia ho avuto modo di apprezzare, il punto "1 - dialogo come antidoto al conflitto", dove il presidente Alesse ha espresso un sapiente elogio al pensiero socratico del "dialogo quale metodo di ricerca democratico", principio pienamente condivisibile e

che rappresenta da sempre il cardine del modus operandi nei rapporti sindacali. Anche della Fast-Confasal, che ha sempre tenuto un atteggiamento responsabile e di civile convivenza considerandolo l'unica strada per garantire diritto e democrazia.

Nella relazione il Presidente ha evidenziato che a fronte di 2084 azioni di sciopero indette solo 1233 sono state effettuate. Molte azioni di sciopero inoltre hanno interessato territori circoscritti o realtà micro-settoriali dove la conflittualità sindacale è spesso più alta a causa del crescente problema dell'inadempienza imprenditoriale verso il rispetto della scadenza retributiva. Le organizzazioni sindacali, sempre con maggiore frequenza, riescono a trovare soluzioni alle vertenze senza giungere a consumare azioni di lotta.

Certamente appare ormai urgente un aggiornamento della legge a fronte della presa d'atto che:

1) in diversi settori non è stato possibile concordare fra parti sociali accordi di auto-regolamentazione e si procede con la regolamentazione provvisoria fatta dalla Commissione di Garanzia;

2) i processi di liberalizzazione hanno modifi-

cato le condizioni di disagio che uno sciopero può creare se interessa una sola impresa, più imprese o l'intero comparto fino allo sciopero generale;

3) esiste un'estensiva e, a nostro avviso, illegittima interpretazione della legge operata dalla Commissione, che fa comprendere, fra i servizi essenziali, anche quelle operazioni di supporto che, normalmente, non devono essere garantite all'utenza, quali la vendita di bevande a bordo delle vetture oppure i servizi di pulizia durante la corsa dei treni AV.

Gran parte della relazione del Presidente della Commissione di Garanzia sul diritto di sciopero ha messo sotto osservazione il Trasporto pubblico locale. Un settore, questo, in cui la pace sociale è minata da un contratto scaduto dal 2007 - che non viene rinnovato per evidente responsabilità delle associazioni datoriali di riferimento storico - e dai continui tagli di stanziamenti da parte della politica nazionale e territoriale.

Restiamo basiti inoltre per la richiesta al Legislatore, da parte del Presidente Alesse, di dotare la Commissione di più poteri ispettivi e penetranti che prevedano sanzioni molto pesanti verso i lavo-

“ La legge garantisce i due diritti costituzionali: quello di sciopero dei lavoratori e quello dei cittadini di usufruire dei servizi minimi essenziali ”



ratori. In pratica, se abbiamo ben compreso la richiesta, un diritto costituzionale deve essere lasciato alla discrezionalità di un'Autorità indipendente?

Vista la gestione della Legge negli ultimi anni,



caratterizzata, a nostro avviso, da una costante restrizione del diritto di sciopero per i lavoratori e, di conseguenza, da una sempre maggiore possibilità lasciata alle imprese di

infiaciare qualsiasi astensione dal lavoro di cui fossero oggetto proprio in linea con il citato "amore per il dialogo" quale metodo di ricerca democratico, di cui parla il Presidente Alesse, rivolgo ai lettori alcune domande:

1) È legittimo, in un sistema liberalizzato, avere regole per ogni singola azienda e non tenere conto del fatto che la mobilità delle persone oggi viene garantita dai competitor? I servizi minimi non dovrebbero essere garantiti solo, salvo poche eccezioni, negli scioperi dell'intero comparto o generali?

2) È coerente con le previsioni legislative limitare il diritto di sciopero a vantaggio degli interessi industriali di un'impresa?

3) È compatibile con le previsioni legislative l'atteggiamento delle imprese volto ad eludere il confronto con il sindacato nella consapevolezza che il poter legittimamente definire in modo unilaterale i servizi minimi andrebbe senza ostacolo alcuno a soddisfare in pieno i loro interessi economici?

4) È in linea con le previsioni legislative relegare il sindacato all'effettuazione, qualora fosse in grado di procurarsi da solo tutti i dati necessari, di una mera verifica ex-post della corrispondenza sia della quantità dei servizi individuati unilateralmente sia del relativo personale comandato con i dettami normativi? Non dovrebbe, il sindacato, tentare di tutelare i diritti degli utenti e dei lavoratori ex-ante?

Proprio sulla scorta di queste domande merita un approfondimento la nuova regolamentazione provvisoria in caso di sciopero nel settore del trasporto merci su rotaia. In questo comparto il metodo rivela

prima di tutto la scarsa attenzione che la Commissione riserva alle posizioni e agli sforzi realizzati complessivamente dal Sindacato al fine di regolare il settore stesso, il trasporto merci, appunto, che palesemente, al di là degli arzigogoli letterari utilizzati in merito, non rientra affatto tra quelli da salvaguardare con servizi indispensabili durante le astensioni dal lavoro per garantire i diritti della persona facendo presente che il trasporto di alcune tipologie di merci, compreso quello di animali vivi, è già tutelato dalle regole vigenti.

Alla stessa stregua ci corre l'obbligo di mettere in evidenza che proprio grazie all'avanzato processo di liberalizzazione del settore, quindi alla caduta del sistema monopolistico, aumentando le possibilità di utilizzare diversi operatori concorrenti fra loro, cade la necessità di normare lo sciopero quando questo interessa una sola impresa ferroviaria. Sarebbe stato comprensibile, piuttosto, prendere in esame la fattispecie di sciopero generale o dell'intero settore che interessi tutto il Traffico merci su rotaia al fine di garantire quanto la stessa legge chiaramente perimetra nel trasporto di merci da garantire in caso di sciopero.

Definire poi unilaterale, senza dare alcun giudizio di merito, la proposta del 2010 trasmessa dal Sindacato unitariamente, significa non aver voluto o saputo apprezzare come le Organizzazioni dei lavoratori, con tale atto, abbiano dato la disponibilità a ridurre considerevolmente il proprio diritto a manifestare, in ragione di esigenze produttive delle singole

aziende che, pur di valore indiscutibilmente rilevante sul piano sociale, non possono essere destinatarie esclusive delle norme di legge sulla regolamentazione dello sciopero.

Ancora discutibile consideriamo l'assenza di rilievo dato dalla Commissione al diverso ruolo svolto dal Sindacato che, pur latore di una proposta organica, ha accettato lo stesso di avviare costruttivamente il confronto con le associazioni del trasporto sulla problematica rispetto a quello invece sviluppato dalle stesse Associazioni delle imprese nel corso del contraddittorio teso soltanto a dilazionare, con posizioni inaccettabili, i tempi della discussione. Forse, ma speriamo di sbagliarci, in attesa di un intervento autoritario della Commissione di Garanzia che puntualmente si è concretizzato e che a nostro giudizio è quanto mai grave ed inopportuno.

Addirittura, non si comprende anche come si sia voluto replicare, per disciplinare il Trasporto merci, parte dell'accordo sul Trasporto viaggiatori introducendo, a titolo esemplificativo, concetti quali la rarefazione, i periodi di franchigia assolutamente inutili e fuori luogo e comprendervi pure periodi temporali nei quali, per ragioni ovvie, il traffico merci è assolutamente inesistente, com'è facilmente riscontrabile dagli accordi sindacali che normano la chiusura collettiva.

Nei fatti il tutto ci sembra costituire un tentativo non legittimo di creare una sorta di contemperazione tra la possibilità del



Sindacato di manifestare dissenso, che è una fattispecie costituzionalmente affermata, e le esigenze produttive dell'industria nel suo complesso. Fattispecie, quest'ultima che sicuramente costituisce una questione di rilevantissima importanza ma che non trova conforto sul piano costituzionale né può essere ricompresa tra i diritti della persona da salvaguardare e tantomeno ci sembra rientri ancora nelle peculiarità della Commissione.

Purtroppo anche nel Trasporto viaggiatori Alta Velocità, quello aperto al libero mercato, a fronte di un'alta percentuale di adesione del personale agli scioperi, fonte di non pochi disagi agli utenti e che ha senza dubbio confermato il generale malcontento dei lavoratori in merito alle modalità adottate dall'azienda nella gestione del personale, non ha in alcun modo stimolato l'avvio di quel tanto auspicato "dialogo" al fine di tentare di scongiurare un'altra azione

di sciopero e ancora peggio l'impresa interessata non ha ritenuto utile concordare i servizi minimi. Il problema si sostanzia nel fatto che in caso di non-accordo l'impresa decide i servizi minimi in autonomia. Replicando anche in questi casi, come per le delibere di regolamentazione provvisorie, che alle imprese sono più convenienti di qualsiasi accordo.

Forti di queste ragioni consideriamo improcrastinabile il tempo di una nuova Legge sul diritto di sciopero nei servizi minimi.

Se questo diritto costituzionale deve essere compreso o soppresso è giusto che se ne assuma la responsabilità il Legislatore e non deleghi le Autorità di garanzia o le stesse imprese.

***Responsabile
nazionale
amministrativo
Fast-FerroVie Confasal**

“ Se il diritto di sciopero deve essere compreso o soppresso è giusto che se ne assuma la responsabilità il Legislatore e non deleghi Autorità di garanzia o imprese. La nuova legge sul diritto di sciopero è improcrastinabile ”

Se scende in campo l'Unione europea

La Corte Costituzionale bocchia la "Salva Italia" ma l'Italia perde sovranità anche sul welfare

di Giuseppe Calò

È incostituzionale la norma che blocca l'adeguamento all'inflazione delle pensioni lorde di importo superiore a tre volte il minimo Inps (pari a 1.405,05 euro) nel biennio 2012-2013. Lo ha stabilito la Corte costituzionale che ha così bocciato la Legge Fornero (comma 25 dell'Articolo 24 del Decreto legge numero 201 del 2011) chiamata in questi anni norma "Salva Italia".

Nella sentenza si evidenzia che «l'interesse dei pensionati, in particolar modo i titolari di trattamenti previdenziali modesti, è teso alla conservazione del potere di acquisto delle somme percepite, da cui deriva in modo consequenziale il diritto a una prestazione previdenziale adeguata, tale diritto costituzionalmente fondato – precisano i giudici – risulta irragionevolmente sacrificato nel nome di esigenze finanziarie non illustrate in dettaglio».

Ma la necessità di far quadrare i conti dello Stato non può calpestare i diritti fondamentali. Diritti fondamentali che il Governo Monti per gli anni 2012/2013 - con la cosiddetta manovra "Salva Italia" imposta dalla cosiddetta "Troika", e che, visti i risultati, possiamo definire senza tema di smentite "Ammazza Italia" - ha calpestato considerando i pensionati (in particolare quelli con trattamenti previdenziali modesti) il bersaglio delle politiche fiscali. Naturalmente anche il Governo Letta, che l'ha seguito, ed infine il governo Renzi, fino alla sentenza dello scorso aprile, hanno continuato a mantenere lo "standard europeo" con lo stop all'adattamento degli assegni in base all'inflazione così come avveniva di regola negli anni precedenti ogni qualvolta gli indicatori economici avessero segnalato una perdita di potere d'acquisto per gli assegni previdenziali.

Ad oggi il Governo ha stabilito attraverso un Decreto legge che dal prossimo agosto saranno adeguati i

trattamenti pensionistici per intero a coloro i quali hanno una pensione pari a tre volte il minimo con un rimborso di circa 800 euro. Per gli altri un rimborso a scaglioni che va dal 40 al 10 per cento dell'importo spettante.

Ma a scendere in campo c'è l'Unione Europea: la Commissione competente considera che "la sostenibilità a lungo termine delle finanze pubbliche deve rimanere una priorità per l'Italia, visto l'alto livello della spesa pubblica per le pensioni". Quindi da qui nasce la consapevolezza che tra l'Esecutivo e la Corte costituzionale anche per quanto riguarda la spesa sociale ci si debba abituare a fare e rispettare i conti con un terzo incomodo, l'Unione Europea, che, pur nel rispetto delle misure che l'Esecutivo italiano intende prendere, "ordina" di fatto che queste siano all'interno del Patto di stabilità previsto per l'Italia.

Praticamente una cessione di sovranità anche sul welfare: da anni ormai le pensioni sono oggetto di una continua manipolazione che produce una crescente incertezza. Ad oggi comunque la Corte costituzionale ristabilisce ciò che nel dicembre del 2011 "le lacrime della Fornero" tolsero dalle tasche dei pensionati.





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

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

artwork + idee - Roma

Al tuo fianco, ogni giorno

HDI

ASSICURAZIONI