

DIRETTIVO NAZIONALE

**Relazione del Segretario Generale
Pietro Serbassi**



**ABBRACCIA IL CAMBIAMENTO
TRASFORMA IL TUO FUTURO
L'EVOLUZIONE NECESSARIA
PER ESSERE PIU' FORTI
INSIEME!**

Montesilvano (PE) 16-17-18 dicembre 2024





GRAND HOTEL
ADRIATICO ★★★★S

Relazione del Segretario Generale Pietro Serbassi



RELAZIONE

Buongiorno a tutti,
Care Consigliere e cari Consiglieri nazionali, segretari e gentili ospiti,
è con sincera gratitudine che vi do il benvenuto a questo importante appuntamento. La vostra presenza qui oggi non rappresenta soltanto un gesto formale, ma un segnale concreto di impegno e dedizione verso i valori che la nostra federazione incarna. Riprendere una tradizione importante come il direttivo di fine anno ci offre l'occasione non solo di fare il punto sul nostro percorso, ma anche di scambiarci gli auguri per le prossime festività e per un 2025 ricco di soddisfazioni e traguardi.

È fondamentale valorizzare il contributo di chi, come voi, riesce a ritagliarsi il tempo per fermarsi e riflettere insieme su temi cruciali come il lavoro e lo sviluppo. Non è un'impresa semplice, soprattutto in un periodo caratterizzato da numerose sfide personali e professionali, che spesso si intrecciano con le dinamiche dell'organizzazione familiare e la necessità di ridefinire il nostro ruolo in una società in continua evoluzione.

Il 2024 si chiude con un bilancio significativo per FAST-Confesal, un anno in cui abbiamo affrontato sfide importanti e raccolto risultati tangibili. Con questa relazione si vuol tracciare un quadro obiettivo e completo delle dinamiche politico-sindacali degli ultimi mesi, evidenziando i principali risultati raggiunti e delineando le prospettive future per il 2025. L'analisi si sviluppa in un'ottica di continuità rispetto alla relazione di giugno, ponendo le basi per un nuovo ciclo di lavoro che sarà determinante per l'evoluzione della nostra organizzazione.

Ma oltre a noi, dobbiamo occuparci anche del mondo che ci circonda. Ed è opportuno analizzare il quadro economico e sociale del nostro Paese e dell'Eurozona, aggiornandolo con le dinamiche più recenti. Dal 2022, i riferimenti economici vengono fatti con gli acronimi "A.C." e "D.C.", che, in modo più laico rispetto ai precedenti riferimenti, intendono "avanti Covid" e "dopo Covid". Con questo approccio, non possiamo ignorare i dati recentemente pubblicati dall'ISTAT, che evidenziano una crescita zero del PIL italiano nel terzo trimestre del 2024. Questo andamento ha portato l'ISTAT a rivedere al ribasso le previsioni di crescita per l'intero anno, stimando un incremento dello 0,7%, ben inferiore all'obiettivo governativo dell'1%.

Il comparto industriale ha subito una contrazione dello 0,7%, e il settore manifatturiero, a novembre, ha toccato il punto più basso dell'anno con un indice PMI pari a 44,5. Questi numeri non rappresentano solo statistiche, ma la fotografia di un sistema in stagnazione che necessita di politiche incisive per ripartire. A preoccupare ulteriormente è il rallentamento degli investimenti, in un contesto che richiede interventi strutturali per rilanciare la crescita.

Tuttavia, il mercato del lavoro offre segnali più incoraggianti. A ottobre 2024, il tasso di disoccupazione è sceso al 5,8%, il livello più basso dal 2007. Gli occupati sono aumentati di 47.000 unità rispetto al mese precedente, raggiungendo un totale di 24 milioni e 92 mila persone. È importante notare, però, che questi miglioramenti hanno riguardato principalmente gli uomini e i lavoratori autonomi, mentre le donne e i giovani hanno beneficiato in misura minore di questa ripresa.

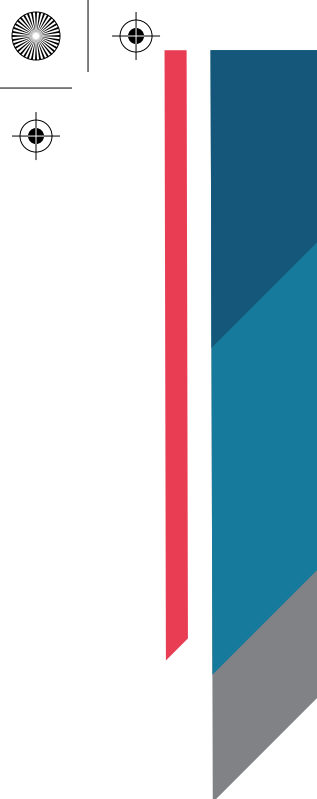
Anche l'inflazione merita attenzione: a novembre 2024 è aumentata dell'1,4% su base annua, in crescita rispetto allo 0,9% di ottobre. Questo incremento è stato trainato dai prezzi dei beni alimentari e dei servizi di trasporto, mentre i prezzi alla produzione industriale hanno mostrato un aumento dello 0,7% su base mensile in ottobre, dopo un calo dello 0,6% a settembre, influenzati in larga parte dalle variazioni nei costi dell'energia.

In sintesi, l'Italia si trova in una fase di incertezza economica, caratterizzata da una crescita debole, un mercato del lavoro in miglioramento ma ancora segnato da disparità, e un'inflazione in lieve aumento. Questi elementi evidenziano la necessità di politiche economiche mirate a stimolare gli investimenti, rafforzare il settore produttivo, in particolare l'industria manifatturiera, che è in calo da 21 mesi consecutivi, e promuovere un'occupazione più inclusiva. È fondamentale una forte azione sulla leva fiscale e burocratica, che continua ad alimentare la delocalizzazione delle nostre imprese e ad ostacolare la crescita di quelle che rimangono. Cambiare questa tendenza non è solo una necessità ma un obbligo per il governo: un Paese moderno non può poggiare la sua economia solo sui servizi. Solo così sarà possibile garantire una ripresa solida e sostenibile.

Allo stesso tempo, le istituzioni e le parti sociali dovranno farsi carico di affrontare, insieme e con spirito costruttivo, i nodi ancora irrisolti sul terreno socio-economico. A partire dalla sicurezza sul lavoro, che i troppo frequenti fatti di cronaca ci dimostrano essere ancora insufficiente, fino alla rapidissima diffusione delle nuove tecnologie, che richiedono efficaci e massicci processi di formazione e riqualificazione delle competenze per consentire ai lavoratori di tenere il passo dei cambiamenti. In mezzo ci sono le politiche salariali, che continuano da decenni ad essere orientate verso il basso, la crescita della produttività, frenata dalla scarsa capacità delle imprese di investire in ricerca e innovazione e del governo di mettere sul campo politiche industriali che siano in grado di favorire lo sviluppo, il ripensamento del nostro sistema di welfare, non più adeguato a sostenere le necessità di una popolazione in rapido invecchiamento, e, non ultimi, i temi legati alla parità di genere e alla sostenibilità ambientale, due grandi sfide che vanno affrontate senza ambiguità ideologiche, ma con realismo e sano pragmatismo.

Nel 2024 sono stati conclusi importanti rinnovi dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nei settori della vigilanza privata, delle agenzie marittime, della logistica, del trasporto merci e dei porti, evidenziando alcuni elementi comuni nei risultati ottenuti. In tutti i casi, si sono registrati aumenti salariali distribuiti in più tranches, con valori che mediamente rispondono all'inflazione e alla necessità di adeguamento retributivo. A questi si sono aggiunti aggiornamenti di misure di welfare aziendale e indennità una tantum per coprire i periodi di vacanza contrattuale. Normativamente, i rinnovi hanno introdotto elementi mirati a una maggiore flessibilità organizzativa, con un parallelo rafforzamento delle tutele per i lavoratori in ambiti come la sicurezza e il riconoscimento professionale.

Tra i risultati economici, il CCNL della Vigilanza Privata ha previsto aumenti complessivi di 110 euro medi a regime, erogati in tre tranches, accompagnati da un'indennità una tantum di 250 euro e un contributo annuale di 150 euro destinato al welfare. Nel settore delle agenzie marittime, gli incrementi totali di 150 euro, ripartiti su tre tranches, sono stati integrati da 300 euro di una tantum e 200 euro annui per il welfare, con particolare attenzione alla formazione. Il rinnovo per il comparto della logistica e del trasporto merci ha garantito incrementi salariali medi del 14,31%, variabili tra 230 e 260 euro a seconda della mansione, distribuiti in quattro tranches, insieme a una tantum di 300 euro e benefit tra i 200 e i 300 euro per il welfare. Infine, il contratto dei lavoratori portuali ha introdotto aumenti complessivi di 200 euro, una tantum di 350 euro, un elemento retributivo distinto di 50 euro per 13 mensilità e un contributo totale di 600 euro comprendente il welfare.



Nonostante i progressi economici e normativi rappresentino un segnale per i lavoratori, le indennità una tantum continuano a essere vissute come strumenti inadeguati per compensare i ritardi nei rinnovi contrattuali, più che come reali ristori per i periodi di vacanza contrattuale. Allo stesso modo, sebbene i contributi al welfare abbiano una loro utilità, non possono sostituire gli aumenti tabellari, indispensabili per preservare il potere d'acquisto dei salari.

I rinnovi contrattuali, pur consolidando il dialogo tra le parti sociali, devono puntare a un coinvolgimento più diretto dei lavoratori, affinché gli esiti delle trattative riflettano realmente le loro necessità e aspettative. Il divario salariale che separa l'Italia dagli altri Paesi dell'Unione Europea rimane una questione cruciale, resa ancora più pressante da un contesto economico segnato da inflazione crescente e sfide strutturali che comprimono la competitività del mercato del lavoro.

In questo scenario, è indispensabile che i negoziati contrattuali siano condotti con maggiore determinazione, garantendo un riallineamento salariale adeguato. Il sindacato deve non solo avanzare richieste per incrementi retributivi significativi, ma anche promuovere clausole contrattuali che rendano penalizzanti le moratorie nei rinnovi, trasformandole in strumenti di responsabilizzazione piuttosto che in misure di compromesso.

Il negoziato per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) degli autoferrotranvieri offre un quadro significativo delle dinamiche che attraversano il settore. L'intesa preliminare tra le Segreterie Nazionali e le Associazioni Datoriali prevede misure economiche che, pur rappresentando un passo iniziale, appaiono insufficienti rispetto alle aspettative dei lavoratori e alle reali necessità del sistema.

Le soluzioni concordate rispondono solo parzialmente alle richieste dei lavoratori, che da anni denunciano il calo del potere d'acquisto e la mancanza di adeguamenti retributivi in linea con l'inflazione. L'eventualità di integrare ulteriori risorse tramite il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti sottolinea la fragilità dell'approccio adottato. Questo si riflette nella discrepanza tra la richiesta sindacale di un aumento del 18% e il risultato ottenuto, pari al 13%, nonostante le pressioni esercitate sul governo. Le difficoltà economiche denunciate dalle aziende sono reali, ma spesso derivano da problemi strutturali di un sistema del Trasporto Pubblico Locale (TPL) che richiede una profonda revisione. La frammentazione societaria ostacola economie di scala e una gestione efficace delle risorse. Eppure, ci sono esempi come Cotral, che anche nel 2024 conferma la propria solidità economica con bilanci in utile. Inoltre, i fondi disponibili per il settore dimostrano che le risorse avrebbero potuto essere utilizzate in modo più incisivo per migliorare le condizioni salariali.

Nel 2023, il Fondo Nazionale Trasporti ha registrato un surplus di circa 1 miliardo di euro, portando le risorse complessive per il TPL a oltre 5 miliardi. Parte di questi fondi avrebbe potuto essere destinata a ridurre il divario salariale rispetto ad altri Paesi europei. A ciò si aggiungono i 119 milioni di euro stanziati per compensare l'aumento dei costi del carburante.

A livello regionale, ulteriori interventi dimostrano che vi è stato spazio per azioni mirate. In Lombardia, il bilancio 2024 prevede 650 milioni di euro per il TPL, con un incremento di 25 milioni rispetto all'anno precedente. Milano ha introdotto agevolazioni sugli abbonamenti annuali ATM per incentivare l'uso dei mezzi pubblici tra i lavoratori. Nel Lazio, il sistema Metrebus offre tariffe agevolate e risorse per sostenere la sostenibilità del trasporto integrato. Roma Capitale ha lanciato il "Bonus Under 19", con abbonamenti annuali a soli 50 euro per i giovani tra gli 11 e i 19 anni. In Calabria, fondi specifici sono stati destinati a fasce svantaggiate della popolazione per abbonamenti a prezzi agevolati.

Questi dati evidenziano che le risorse per migliorare le condizioni dei lavoratori e affrontare le sfide del settore erano disponibili. Tuttavia, la scelta di limitare gli interventi economici, pur tenendo conto delle esigenze di bilancio, risulta inadeguata per un settore strategico come il trasporto pubblico locale. Questo ambito richiede non solo efficienza operativa, ma anche un riconoscimento concreto del ruolo fondamentale svolto dai lavoratori.

Riteniamo indispensabile una riforma complessiva del settore, in grado di offrire risposte concrete ai cittadini e ai lavoratori. Solo una riorganizzazione attenta, che garantisca una gestione oculata delle risorse, un controllo efficace sui prezzi dei biglietti e condizioni di lavoro sostenibili, potrà rappresentare la soluzione che governo e parti sociali sono chiamati a mettere in atto.

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Mobilità Area AF rappresenta un passaggio cruciale per il settore ferroviario e degli impianti fissi, in un momento storico caratterizzato da trasformazioni profonde. I cambiamenti economici, organizzativi e tecnologici, unitamente alle pressioni inflazionistiche e alla necessità di adeguarsi a nuove sfide operative, impongono un dialogo sindacale più incisivo e orientato a risultati concreti.

Come FAST-Confsal, abbiamo posto tra le priorità una proposta innovativa: la riduzione dell'orario settimanale a una media di 36 ore mensili. Si tratta di un primo passo fondamentale per alleggerire i carichi di lavoro, soprattutto per il personale degli equipaggi dei treni e delle manutenzioni, oggi sottoposti a livelli di stress insostenibili. Questo intervento vuole essere un segnale chiaro verso una migliore qualità della vita lavorativa, rendendo il lavoro più sostenibile e compatibile con le esigenze personali.


Il tema salariale resta centrale nel negoziato. I lavoratori chiedono un adeguamento che compensi la perdita di potere d'acquisto e tenga conto dell'aumento del costo della vita. Tuttavia, le associazioni datoriali insistono sulla necessità di moderazione salariale per garantire la competitività del settore, ignorando il grave divario retributivo che separa l'Italia dagli altri Paesi dell'eurozona. Su questo punto, la distanza tra le parti appare ancora significativa.

La sicurezza sul lavoro è un altro aspetto imprescindibile. I recenti incidenti e le continue aggressioni al personale viaggiante rendono evidente l'urgenza di un intervento deciso. È inaccettabile che, nonostante gli accordi interministeriali, le misure concrete per proteggere i lavoratori restino lettera morta. La sicurezza non può essere rimandata, e FAST-Confsal continua a richiedere azioni immediate per garantire condizioni dignitose e tutelare chi opera quotidianamente in condizioni sempre più difficili.

L'esperienza degli ultimi anni ha messo in luce una criticità nella gestione delle regole stabilite dal CCNL. Dopo la firma del contratto, le dirigenze aziendali si sono spesso sottratte al confronto sindacale, limitandosi a incontri formali privi di risultati concreti. Questo atteggiamento ha generato un clima di sfiducia e ha compromesso la piena applicazione del contratto, penalizzando i lavoratori e accentuando le disuguaglianze tra le aziende. Come FAST-Confsal, chiediamo regole chiare e uniformi, affinché i diritti acquisiti siano effettivamente garantiti e rispettati.

Anche il diritto di sciopero, pur formalmente riconosciuto come un diritto costituzionale, è costantemente sotto attacco. Dietro un'apparente tutela del diritto, si celano restrizioni crescenti che ne compromettono l'efficacia. Le difficoltà nel garantire un reale equilibrio nei negoziati hanno creato un terreno fertile per un clima mediatico ostile, che troppo spesso ignora le reali esigenze dei lavoratori e le asimmetrie che caratterizzano le relazioni industriali.

In questo contesto complesso, l'arroganza con cui il Ministero dei Trasporti cerca di accreditarsi come promotore di soluzioni potrebbe paradossalmente aprire una nuova opportunità. È il momento di ritrovare un fronte sindacale unito, capace di affrontare con forza le sfide comuni e di difendere i diritti dei lavoratori con maggiore efficacia.



Il negoziato in corso richiede impegno e determinazione. La disponibilità al dialogo su alcuni temi, come la formazione e la sicurezza, è un segnale positivo, ma le divergenze su questioni cruciali come gli orari di lavoro e le retribuzioni restano ampie. FAST-Confasal continua a insistere su un accordo che non solo protegga i diritti acquisiti, ma introduca miglioramenti concreti e duraturi. La competitività delle imprese non può essere costruita esclusivamente sul contenimento dei costi, ma deve fondarsi su una gestione organizzativa moderna, che metta al centro i lavoratori e riconosca il loro ruolo essenziale nel garantire la qualità e l'efficienza del settore.

Negli ultimi anni, il mercato ferroviario italiano e quello europeo hanno vissuto trasformazioni profonde, segnate dall'apertura a nuovi operatori e da una crescente integrazione tra i vari sistemi nazionali. L'ingresso di operatori stranieri come Renfe e SNCF ha rappresentato un cambiamento significativo nel panorama competitivo italiano, inserendo il concetto dinamico di concorrenza che si inserisce nel più ampio processo di armonizzazione del mercato ferroviario europeo. Contestualmente, Trenitalia ha intensificato la propria presenza all'estero, partecipando attivamente a questa trasformazione reciproca e consolidando il proprio ruolo di protagonista nell'alta velocità e nei servizi regionali in diversi paesi.

Renfe, con la sua acquisizione del 33% di Longitude Holding, ha avviato una strategia mirata che le ha permesso di inserirsi nel mercato ferroviario italiano, inizialmente operando su tratte regionali e con piani ambiziosi di espansione nell'alta velocità. SNCF, invece, ha scelto un approccio più diretto, annunciando servizi ad alta velocità che collegheranno le principali città italiane entro il 2026, con l'obiettivo di conquistare una quota significativa del mercato entro il 2030. Questi sviluppi stanno portando benefici tangibili per i consumatori italiani, che possono godere di una maggiore scelta, tariffe più competitive e un servizio potenzialmente migliorato.

Sul versante europeo, Trenitalia ha capitalizzato sulle opportunità offerte dalla liberalizzazione dei mercati, consolidando la propria presenza attraverso operazioni strategiche. Dalla collaborazione con SNCF nel consorzio Thello, alla recente competizione diretta sul territorio francese con i treni Frecciarossa, Trenitalia ha dimostrato la capacità di affrontare e vincere sfide in contesti altamente competitivi. In Spagna, la joint venture per il lancio di Iryo ha aperto nuovi mercati, mentre in Germania e Regno Unito l'azienda ha rafforzato il suo ruolo nei servizi regionali e interurbani, contribuendo alla costruzione di un mercato ferroviario europeo sempre più interconnesso.

Tuttavia, l'internazionalizzazione del settore ferroviario non è esente da ostacoli significativi. In Italia, l'arrivo di nuovi operatori ha ulteriormente accentuato la pressione su infrastrutture già prossime alla saturazione. All'estero, invece, Trenitalia si confronta con concorrenti storici, profondamente radicati nei loro mercati e dotati di una conoscenza approfondita delle dinamiche locali. Se da un lato il contesto competitivo dovrebbe, in teoria, stimolare innovazione e miglioramenti a beneficio sia delle imprese sia dei passeggeri, in Italia il quadro appare meno roseo.

Ad oggi, più che un processo equilibrato di liberalizzazione delle tracce orarie a favore dei nuovi operatori, si è osservato un vero e proprio "assalto" all'operatore storico. Questo fenomeno è stato facilitato dall'adozione di pratiche come il dumping salariale e da richiami, diretti o indiretti, nei confronti di Trenitalia, accusata di esercitare un'attività prevalente nel momento in cui ha cercato di reclutare personale esperto. Tali dinamiche non favoriscono una concorrenza leale, ma piuttosto accentuano le disparità tra gli operatori.

A complicare ulteriormente il quadro c'è lo stato critico della rete ferroviaria italiana. Nonostante i ripetuti annunci di grandi investimenti, i problemi più gravi risiedono nella difficoltà di mantenere l'efficienza dell'infrastruttura esistente. I frequenti blackout della circolazione, causati da molteplici fattori, mettono in evidenza un problema organizzativo serio, aggravato dal continuo avvicendamento ai vertici del management.

Questo ricambio costante compromette la stabilità e la continuità dei processi industriali, rendendo difficile affrontare in modo strutturato e duraturo le criticità operative. Parallelamente, il 2024 si è rivelato un anno particolarmente complesso per il trasporto merci in Europa, segnato da normative ambientali stringenti, difficoltà infrastrutturali e instabilità di mercato. Il trasporto marittimo, ad esempio, ha subito le conseguenze dell'estensione del Sistema di Scambio di Quote di Emissione, con costi aggiuntivi che hanno inciso sulla competitività delle compagnie europee. I porti mediterranei, tra cui quelli italiani, hanno risentito di un calo nei traffici, mentre le compagnie marittime si sono trovate costrette a implementare misure di contenimento dei costi.


Anche il trasporto su gomma e ferroviario ha affrontato difficoltà significative. La carenza cronica di autisti, i costi operativi in aumento e i problemi infrastrutturali hanno influito negativamente sul settore su gomma. Per il trasporto ferroviario merci, invece, interruzioni dovute ai lavori del PNRR e la chiusura di valichi strategici hanno ridotto drasticamente la capacità di trasporto, con ripercussioni sui principali operatori del mercato. In questo contesto, le aziende italiane hanno dovuto fronteggiare un ambiente operativo sempre più complesso, con il Polo Mercitalia che ha registrato perdite significative e una contrazione del fatturato.

La situazione economica generale riflette una crescente pressione sul settore, con prospettive di default che rappresentano una minaccia concreta per alcune imprese. La sfida principale per il futuro sarà quella di bilanciare le esigenze di sostenibilità ambientale con la necessità di mantenere la competitività e garantire infrastrutture adeguate per supportare il settore. L'evoluzione del mercato ferroviario e dei trasporti in generale evidenzia la necessità di interventi coordinati e strutturali, che possano favorire non solo la resilienza delle imprese, ma anche un miglioramento complessivo dell'offerta per i consumatori e l'intera economia europea.

Il settore degli appalti ferroviari, e più in generale quello del multiservizi, si trova oggi ad affrontare una fase complessa. Siamo di fronte a numerose vertenze e trattative che coinvolgono realtà associative rilevanti come Legacoop e CNCP, fino ad arrivare ad aziende che negoziano senza il supporto delle associazioni datoriali come Dussmann, Elior e Clean Service. Al centro di tutto ci sono le condizioni di lavoro, l'applicazione dei contratti collettivi e l'introduzione di innovazioni che spesso faticano a trovare una piena attuazione.

Prendiamo il caso Dussmann: i lavoratori da tempo denunciano situazioni critiche, con carichi di lavoro eccessivi, il mancato rispetto del CCNL Mobilità – Area AF e l'adozione sistematica di contratti meno vantaggiosi come il CCNL Multiservizi. Non possiamo ignorare quanto accaduto con il tentativo di disconoscere il CCNL Mobilità AF, appellandosi a un discutibile lodo di Confindustria, una vicenda che si è chiusa male ma che ha lasciato il segno. Nel Lazio, queste difficoltà hanno spinto molti lavoratori a mobilitarsi, chiedendo condizioni più dignitose e rispettose della specificità del settore ferroviario. Tuttavia, la situazione resta complicata: l'azienda non sembra disposta a modificare l'assetto contrattuale attuale.

Passando a Elior, in ATI con Clean Service, è stato recentemente firmato un contratto di secondo livello che introduce novità significative: incrementi economici, nuove misure di welfare aziendale e una gestione più flessibile dei turni. Tuttavia, questi cambiamenti hanno sollevato dubbi tra i lavoratori e le rappresentanze locali, principalmente per la mancanza di chiarezza nella comunicazione. Molti non percepiscono i benefici concreti e temono che siano insufficienti rispetto alle difficoltà quotidiane. Inoltre, il processo negoziale è stato vissuto come poco trasparente da alcuni, alimentando diffidenza e rallentando l'applicazione uniforme delle novità introdotte.



Sul versante delle associazioni datoriali, Legacoop ha dato un segnale positivo aderendo al CCNL Mobilità – Area AF, dimostrando attenzione verso tutele più adeguate per i lavoratori del settore. Si tratta di un passo avanti importante, ma che evidenzia anche la necessità di sviluppare strumenti normativi più trasparenti e sostenibili, sia per le imprese che per i lavoratori. CNCP, dal canto suo, continua a lavorare per rendere le gare d'appalto più eque e trasparenti, contribuendo a migliorare il sistema complessivo. Questa complessa rete di relazioni e negoziazioni dimostra quanto sia necessario un approccio più coeso per l'intero settore. I contratti di secondo livello, come quello sottoscritto da Elior, rappresentano un'opportunità importante, ma richiedono maggiore impegno per essere compresi e condivisi da tutti gli attori coinvolti. Diventa quindi essenziale investire nella comunicazione e nel dialogo tra aziende, lavoratori e rappresentanze, affinché si possano affrontare le sfide del settore in modo più efficace. Solo attraverso un lavoro condiviso possiamo costruire un sistema che sia davvero in grado di garantire tutele adeguate e condizioni di lavoro dignitose per tutti.

Per quanto riguarda Anas, a seguito dell'approvazione della piattaforma da parte dei lavoratori, sono stati avviati i tavoli negoziali per il rinnovo del contratto 2025/2027 in scadenza a fine di questo mese con l'obiettivo di migliorare ulteriormente gli istituti già ricompresi, introducendo anche norme orientate al benessere organizzativo del lavoro e a rendere i processi organizzativi più trasparenti al fine di rendere meno opaco tutto il sistema gestionale quali, in particolare, il sistema premiante, i fabbisogni, i job posting, la mobilità volontaria.

Nel corso di quest'anno è stato raggiunto un ulteriore risultato con la costituzione dell'Ente Bilaterale con la formale registrazione dello Statuto, si tratta ora di renderlo operativo con la designazione delle parti dei componenti del Direttivo.

Non mancano elementi, tutt'ora negativi, in relazione ad alcuni obiettivi non raggiunti con l'acquisizione di Anas nel Gruppo FS Italiane come ad esempio il processo di fuoriuscita dalla Pubblica Amministrazione, il Bilancio negativo, l'assenza del piano industriale 2025, e nessun indirizzo in ordine alla scadenza della Concessione ad Anas della gestione delle strade statali in scadenza nel 2032.

Elementi che rendono poco chiaro il futuro dell'Azienda anche alla luce delle recenti dichiarazioni, sia del Ministro delle Infrastrutture che dell'Amministratore, tese ad indicare la fuoriuscita di Anas dal Gruppo FS Italiane, ma senza rivelare la futura eventuale allocazione: il caso vuole che un Matteo abbia provveduto alla fusione e un altro Matteo alla ... scissione!


È stato un anno importante per il FAST-Sada Confasal che ha raggiunto anche l'obiettivo di firmare il primo contratto per i dipendenti della Società Stretto di Messina e l'importante consolidamento degli iscritti, confermandosi per il secondo anno consecutivo come terza organizzazione più rappresentativa all'interno di Anas dopo la Cisl e la Uil.

RFI S.p.A. ha vissuto un 2024 segnato da significative trasformazioni organizzative e dall'apertura di numerosi cantieri volti a modernizzare la rete ferroviaria. Questo percorso di cambiamento, intrapreso per rispondere alla crescente domanda di mobilità sostenibile e al maggiore traffico di passeggeri e merci, è stato accompagnato da sfide operative e da episodi critici che hanno alimentato il dibattito sulla gestione e sulla sicurezza della rete. Tra gli aspetti più rilevanti figurano la ridefinizione delle competenze aziendali, un approccio accentrato alle decisioni manageriali e un'intensa attività di investimenti in infrastrutture, che include l'elettrificazione di linee secondarie e l'espansione delle capacità ferroviarie in aree strategiche.

Tuttavia, questa complessa riorganizzazione ha evidenziato punti deboli. Ritardi operativi, costi imprevisti e disagi per l'utenza hanno messo in luce l'urgenza di un miglior coordinamento tra le strutture aziendali. Al contempo, le recenti modifiche nei turni di lavoro e l'insufficienza di personale e formazione hanno aggravato le difficoltà nella gestione della manutenzione e nella prevenzione dei guasti. Gli standard di sicurezza risultano compromessi anche dalla mancanza di coerenza tra le direttive normative e le implementazioni pratiche, un problema reso evidente da incidenti gravi che, negli anni, hanno evidenziato falle nel segnalamento e nella gestione operativa.

Un elemento ulteriore di complessità è rappresentato dall'instabilità manageriale, che vede frequenti cambiamenti ai vertici aziendali senza apparenti logiche strategiche, alimentando dubbi tra i lavoratori e nell'opinione pubblica sulla capacità del Gruppo FS Italiane di affrontare le criticità strutturali. La circolazione di voci su possibili spostamenti tra le figure dirigenziali di RFI e Trenitalia ha accentuato la percezione di una gestione poco trasparente.

Dal punto di vista della sicurezza, il 2024 ha visto un incremento degli episodi critici, attribuibili anche alla scarsa integrazione di tecnologie avanzate come l'ERTMS e alla gestione insufficiente della manutenzione. FAST-Confasal, pur denunciando le carenze di pianificazione strategica e operativa, ha proposto soluzioni concrete come un piano straordinario di assunzioni per rafforzare le squadre operative, una governance della sicurezza più trasparente e il rafforzamento della formazione continua per il personale.



Il sindacato, inoltre, ha richiesto l'istituzione di un osservatorio permanente per la sicurezza ferroviaria, in modo da monitorare e prevenire incidenti futuri, sottolineando l'importanza di un approccio che valorizzi le competenze tecniche e favorisca una maggiore trasparenza nei rapporti con le ditte appaltatrici.

Il 2024 rimane un anno critico per RFI, la cui capacità di rilancio dipenderà da scelte strategiche mirate e da una stabilità organizzativa capace di affrontare con coerenza le sfide della modernizzazione e della sicurezza, garantendo un servizio affidabile e sostenibile. FAST-Confsal continuerà a promuovere un confronto costruttivo, vigilando affinché le necessità dei lavoratori e degli utenti siano sempre al centro delle politiche.

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i controllori di volo del 2024 ha rappresentato un momento di grande rilevanza, non solo per i risultati contrattuali, ma anche per gli sviluppi organizzativi che ne sono scaturiti. La firma dell'accordo, frutto di un lungo negoziato, ha interessato circa 4.200 lavoratori del Gruppo Enav, segnando un progresso significativo per l'intero settore. Le trattative, caratterizzate da un clima costruttivo frutto del Protocollo sulle Relazioni Industriali del 31 gennaio scorso, si sono focalizzate sulla definizione di un contratto in grado di tutelare la filiera del trasporto aereo, in un periodo particolarmente complesso, soprattutto dal punto di vista degli organici.

L'accordo finale, raggiunto il 26 luglio 2024, copre il triennio 2023-2025 e prevede significativi incrementi salariali se analizzati complessivamente come risultante degli accordi sull'inflazione e sulla flessibilità di impiego precedente siglati e già parzialmente erogati, oltre a un piano di assunzioni mirato a colmare le carenze di personale e a sostenere l'espansione internazionale del Gruppo Enav.

Questo risultato ha avuto una portata che va ben oltre l'aspetto economico. Per FAST-Confsal, l'accordo ha segnato un momento cruciale nella sua evoluzione organizzativa. I controllori del traffico aereo precedentemente iscritti a UNICA, riconoscendo l'importanza di un confronto strutturato a livello delle associazioni datoriali, hanno completato un processo interno di trasformazione. In questa fase, hanno formalizzato la loro evoluzione in FAST Assistenza al Volo, gettando le basi per la costruzione organica di FAST Trasporto Aereo, una federazione capace di rappresentare in modo più efficace l'intero comparto, includendo tutte le professionalità legate al settore.

Il percorso non è stato privo di difficoltà. La rottura del fronte sindacale, causata non da divergenze su questioni chiave, ma da posizioni a nostro avviso politiche e prive di una chiara rivendicazione di fondo, ha generato momenti di tensione. Tuttavia, il risultato ottenuto consolida il ruolo di FAST-Confsal nel panorama sindacale e pone solide basi per affrontare le sfide future. L'intesa raggiunta garantisce non solo un recupero del potere d'acquisto e una maggiore stabilità delle relazioni, ma anche un rafforzamento della coesione interna e della rappresentanza sindacale che ha sottoscritto il rinnovo contrattuale.

Nel complesso, il rinnovo del CCNL per i controllori di volo del 2024 rappresenta un passo avanti importante per i lavoratori e per il settore del trasporto aereo, evidenziando al contempo la necessità di un confronto continuo e costruttivo per affrontare i temi ancora irrisolti. Questo risultato segna una tappa fondamentale nella costruzione di una federazione solida, capace di promuovere una visione strategica che metta al centro i lavoratori e il loro sviluppo professionale.

La fusione tra ITA Airways e Lufthansa ha richiesto un'attenta e, a nostro avviso, per certi versi eccessiva valutazione da parte della Commissione Europea, con un focus particolare sulle implicazioni per la concorrenza nel mercato del trasporto aereo. Le principali preoccupazioni riguardavano la possibile riduzione della competizione su determinate rotte, in particolare quelle a corto raggio tra l'Italia e i paesi dell'Europa centrale. Per mitigare tali timori, Lufthansa e il Ministero dell'Economia e delle Finanze italiano hanno offerto una serie di rimedi, tra cui la cessione di slot aeroportuali e l'offerta di accordi di interlining a compagnie concorrenti, una misura che solleva alcune perplessità, soprattutto per il suo potenziale impatto sulla competitività di ITA Airways. Nonostante ciò, tali proposte sono state ritenute adeguate dalla Commissione Europea, che ha così approvato l'acquisizione.

Dal punto di vista industriale, ITA Airways ha mostrato segnali incoraggianti di crescita. Nel primo semestre del 2024, la compagnia ha trasportato 8,3 milioni di passeggeri, generando ricavi per 1,4 miliardi di euro, un incremento significativo rispetto all'anno precedente. La compagnia ha anche registrato un EBITDA positivo di 62 milioni di euro, con riserve di cassa pari a 393 milioni di euro, dati che indicano una ripresa concreta post-pandemica.

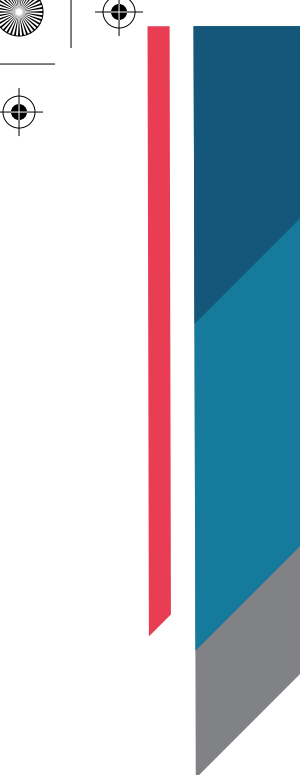
I Tuttavia, nonostante queste prospettive, permangono incertezze legate all'organizzazione del lavoro e alle sinergie operative necessarie per garantire una competitività duratura sul mercato.

Un tema cruciale è la gestione del personale di terra e delle operazioni di handling, un settore chiave per l'efficienza e l'immagine dell'azienda. Recentemente, l'assegnazione dei servizi di handling a operatori esterni come Swissport ha sollevato dubbi sulla tutela occupazionale e sul mantenimento di standard di qualità adeguati. Questa esternalizzazione, pur rientrando in logiche di razionalizzazione dei costi, rischia di generare tensioni sindacali e difficoltà operative, specie in un contesto di crescente competizione internazionale.

La partnership con Lufthansa rappresenta comunque una grande opportunità per rafforzare il ruolo di ITA Airways nel panorama internazionale. L'integrazione nel gruppo tedesco permetterà alla compagnia di accedere a una rete globale più ampia e di beneficiare di sinergie operative che potrebbero tradursi in una maggiore efficienza e competitività. L'aeroporto di Fiumicino, in particolare, è destinato a diventare un hub strategico per i voli verso l'Asia, il Sud America e il Medio Oriente, consolidando la centralità dell'Italia nelle rotte a lungo raggio.

In parallelo a questi sviluppi, Alitalia, la precedente compagnia di bandiera italiana, continua il suo processo di liquidazione, con oltre 2.000 dipendenti coinvolti in procedure di licenziamento collettivo. Questo elemento aggiunge ulteriori complessità al panorama del trasporto aereo nazionale, creando tensioni sia tra i lavoratori che nel settore industriale nel suo complesso.

In sintesi, ITA Airways è al centro di una fase di trasformazione che porta con sé sia sfide significative che grandi opportunità. La capacità di gestire in modo equilibrato le dinamiche sindacali, l'organizzazione industriale e l'integrazione con Lufthansa sarà determinante per il successo della compagnia e per il consolidamento della sua posizione nel settore aereo internazionale. Quanto al Gruppo Fs, è di pochi giorni fa la presentazione del nuovo piano industriale. Al di là dei titoli e degli annunci ad effetto, "100 miliardi di euro di investimenti in cinque anni" per "rafforzare la resilienza della rete ferroviaria e stradale, migliorare la qualità del servizio, supportare il completamento delle infrastrutture e promuovere una mobilità sempre più sostenibile", che tracciano prospettive promettenti per il futuro dell'azienda e che accogliamo positivamente, così come la scelta di limitare il Piano a un quinquennio, segnando finalmente un cambio di tendenza rispetto ai progetti decennali faraonici del passato, rendendolo più realistico e attuabile, ci sono alcuni punti che meritano critiche e riflessioni. La prima è che si rende indispensabile un approfondimento e un confronto all'interno delle attività della Sede di Partecipazione del Gruppo, un organismo nato per consolidare il sistema di relazioni sindacali partecipative instaurato in azienda, che avremmo auspicato avvenisse prima della presentazione ufficiale. L'altro punto che merita un approfondimento è sicuramente quello relativo alla possibile privatizzazione di alcuni asset del Gruppo. Malgrado le rassicurazioni dell'ad Stefano Donnarumma sulla volontà di non fare entrare privati nel capitale delle società del Gruppo, il riferimento a investitori terzi sulla rete AV (per ora si parla di un fondo italiano che potrebbe essere partecipato dalla Cdp) non ci lascia tranquilli. Noi ribadiamo con fermezza la nostra contrarietà a qualsiasi ipotesi di privatizzazione finalizzata a fare cassa. Gli esempi realizzati altrove, hanno prodotto esiti disastrosi, dimostrando di non rispondere agli interessi generali del Paese. Maggiore chiarezza, infine, deve essere fatta sul futuro dell'Anas. Il piano si limita ad indicare 40 miliardi di investimenti nei prossimi 10 anni. Ma le parole di Donnarumma e del ministro delle Infrastrutture Matteo Salvini sulla permanenza della società all'interno del gruppo Fs italiane restano fumose. "Io credo che difficilmente Anas possa diventare un'azienda di ferrovieri.



Le ferrovie sono ferrovie e le strade sono strade”, ha detto l'ad delle Fs, rispondendo a una domanda sulle dichiarazioni di del ministro dei Trasporti Salvini che prefigurava una possibile uscita di Anas dal gruppo. “Io penso che il Governo quando ripenserà lo farà pensando al comparto strade-autostrade”, ha aggiunto, specificando che comunque la separazione allo stato attuale “non è un progetto”, ma potrebbe rientrare nelle valutazioni dei prossimi mesi per verificare se l'operazione sia praticabile.

Nell'attesa di un confronto su questi punti e su tutti i progetti presentati, auspichiamo che si giunga rapidamente a un accordo per il rinnovo del Contratto della Mobilità/Attività Ferroviarie. Questo rappresenta una necessità urgente per oltre 100.000 lavoratrici e lavoratori, soprattutto in vista di sfide straordinarie come il Giubileo e le Olimpiadi invernali, che impongono una riflessione approfondita su salari e carichi di lavoro.

Attività di Studio, Ricerca e Formazione di FAST-Confsal

FAST-Confsal, attraverso un approccio sistematico e multidisciplinare, stiamo sviluppando importanti attività di analisi, studio e ricerca finalizzate a proporre soluzioni concrete per il miglioramento delle politiche del lavoro e delle infrastrutture. Supportata dal Centro Studi della FondazioneSMA, l'organizzazione si è distinta per l'elaborazione di documenti di qualità e per un'imponente attività formativa.

ANALISI E PROPOSTE

1. INFRASTRUTTURE E TRASPORTI

o Autostrade e Mobilità: L'analisi della rete autostradale evidenzia le sfide di governance, saturazione e manutenzione. FAST-Confsal propone interventi mirati a migliorare l'accessibilità, come illustrato nel rapporto sulle concessionarie autostradali.

o Portualità: Viene sottolineata l'importanza di una governance centralizzata e di riforme strutturali per rendere il sistema portuale italiano più competitivo. Proposte concrete includono il miglioramento delle piante organiche e il potenziamento delle infrastrutture portuali.

2. TRASPORTO AEREO

o Attraverso il progetto "Italia Velocemente Connessa", FAST-Confsal ha evidenziato la necessità di un piano nazionale per il settore aereo che migliori l'accessibilità intermodale, la sostenibilità e l'efficienza operativa, in linea con il Piano Nazionale degli Aeroporti 2035.

3. DIGITALIZZAZIONE DELLA LOGISTICA

o Nell'ambito del PNRR, FAST-Confsal promuove l'adozione di piattaforme digitali e tecnologie innovative per il settore logistico, mirate a ottimizzare carichi e percorsi, ridurre i costi e aumentare la sostenibilità.

4. CONTINUITÀ TERRITORIALE

o FAST-Confsal insiste sull'importanza di colmare il gap infrastrutturale per le aree a bassa accessibilità, proponendo interventi strategici su collegamenti ferroviari e marittimi per garantire il diritto alla mobilità.

5. FORMAZIONE

Un pilastro fondamentale delle attività è rappresentato dalla formazione. Ad oggi:

o60 rappresentanti sindacali sono stati formati come Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

o15 rappresentanti hanno completato un'ulteriore formazione come Auditor secondo la norma ISO 45001/2023, dimostrando l'impegno dell'organizzazione verso la sicurezza e la qualità.

Come FAST-Confsal continuiamo a distinguerci per il nostro approccio propositivo e innovativo. Attraverso studi approfonditi, documenti di qualità e formazione mirata, non solo affrontiamo le sfide attuali, ma poniamo solide basi per il futuro dei lavoratori e delle infrastrutture italiane. Tra le iniziative più recenti, il Workbook di FAST-Confsal si configura come un esempio innovativo di lavoro partecipato e un'importante esperienza formativa per i rappresentanti sindacali.

Il Workbook è un documento formativo e di rivendicazione ideato e sviluppato attraverso un percorso collaborativo. La sua realizzazione ha coinvolto rappresentanti sindacali, esperti del Centro Studi della Fondazione SMA e lavoratori di diversi settori, in un processo che ha valorizzato competenze diverse e stimolato un confronto costruttivo. Questo lavoro collettivo ha permesso di rispondere concretamente alle esigenze operative e formative dell'organizzazione, fornendo una risorsa che unisce approfondimenti tematici e strumenti di supporto per l'attività sindacale.

L'esperienza del Workbook va oltre la sua funzione di documento operativo o di rivendicazione sindacale. È stato concepito come un progetto dinamico che favorisce la crescita professionale e l'apprendimento continuo. I rappresentanti sindacali possono accedere a materiali formativi, analisi strategiche e risorse aggiornate, potenziando le proprie competenze e migliorando la capacità di rappresentare i lavoratori e affrontare le loro istanze. Inoltre, il Workbook diventa un'occasione per approfondire tematiche rilevanti e consolidare la conoscenza delle diverse aree di intervento sindacale, rappresentando così una sintesi delle attività e delle prospettive dell'organizzazione.

Questo progetto non è solo uno strumento di rivendicazione, ma un'opportunità per rafforzare la coesione interna e promuovere un nuovo approccio alle relazioni sindacali. La partecipazione attiva al suo sviluppo ha creato un senso di appartenenza e condivisione che si riflette nella qualità dei contenuti e nella loro diffusione tra i rappresentanti e gli iscritti. Il Workbook rappresenta un passo concreto verso un sindacato moderno e consapevole, in grado di coniugare tradizione e innovazione per rispondere con efficacia alle sfide del presente e del futuro.

Concepito per essere accessibile e inclusivo, il Workbook contribuisce a definire nuovi standard nel lavoro collettivo e nella formazione sindacale. È un esempio tangibile di come FAST-Confsal stia innovando, mettendo al centro la partecipazione, la conoscenza e l'impegno per costruire un futuro migliore per i lavoratori e le loro famiglie.

In questo contesto noi ci poniamo con un progetto e una nostra agenda ambiziosa: oltre a definire le linee operative per il sostegno e lo sviluppo delle realtà sindacali aderenti, inizieremo un confronto preliminare verso il prossimo congresso, un passaggio fondamentale che guiderà la nostra azione collettiva nel 2025 e negli anni a venire. Dal congresso nazionale del 2021, svoltosi in un periodo carico di speranza per la ripresa post-pandemia, molte cose sono cambiate. L'Italia, che sembrava destinata a un rilancio economico più deciso rispetto ad altri Paesi europei, si è trovata a fronteggiare nuove sfide globali. I conflitti internazionali, le pressioni economiche derivanti dalla crisi energetica e le tensioni geopolitiche hanno profondamente ridefinito le priorità e le strategie nazionali. Operiamo in un sistema complesso, dove le regole vengono spesso riscritte al di sopra delle nostre teste. Tuttavia, il nostro ruolo come Nazione e come federazione sindacale rimane quello di far sentire la nostra voce con competenza, determinazione e senso di responsabilità.

In un momento storico in cui il dibattito pubblico è troppo spesso dominato dall'incertezza e dalla ricerca di soluzioni immediate, noi abbiamo il dovere di fare la differenza. Il nostro approccio deve essere quello di un movimento consapevole, capace di superare le contingenze e di costruire un futuro più equo e sostenibile per i lavoratori. Con chiarezza di idee e con l'etica che da sempre ci contraddistingue, siamo pronti a tracciare una rotta sicura e ambiziosa. Restiamo critici verso le istituzioni, ma anche leali, senza mai perdere di vista gli obiettivi che ci poniamo nelle nostre assise statutarie.



Queste sono le ragioni principali per cui, da tempo, stiamo lavorando per riaprire il dialogo costruttivo con la nostra base associata e i lavoratori dei trasporti e dei servizi tutti. Le videoconferenze, pur rappresentando uno strumento utile in molti contesti, rischiano di raffreddare i rapporti umani e di indebolire quella passione che da sempre anima il nostro impegno sindacale. Incontrarsi, discutere e confrontarsi faccia a faccia è fondamentale per ricostruire un senso di comunità e per alimentare la fiducia reciproca, indispensabile per affrontare insieme le sfide che ci attendono. Senza nulla togliere alle opportunità che la tecnologia ci mette a disposizione, per velocizzare la comunicazione e l'analisi degli eventi per migliorare i momenti di studio e di costruzione delle nostre proposte.

Investire sulle giovani generazioni e sulle menti fresche e propositive, con l'obiettivo di rilanciare l'azione sindacale e rafforzare le attività di assistenza diretta ai lavoratori, sono oggi una priorità. Non si tratta di un semplice cambio generazionale, ma di un progetto più ambizioso. Vogliamo offrire spazi di formazione, creare occasioni di confronto e costruire insieme le linee politiche che ci guideranno nel prossimo futuro. Il mondo del lavoro, infatti, è in continua evoluzione, trasformato dall'innovazione tecnologica, dalle nuove dinamiche culturali all'interno delle aziende e dai cambiamenti imposti dal contesto globale. Questi elementi stanno ridisegnando non solo il modo in cui le persone lavorano, ma anche il modo in cui cercano opportunità e sviluppano le proprie carriere. Mai come oggi, nel 2024, alcune tendenze emergenti stanno assumendo un ruolo centrale, adattandosi alle necessità contemporanee e anticipando le sfide del futuro.

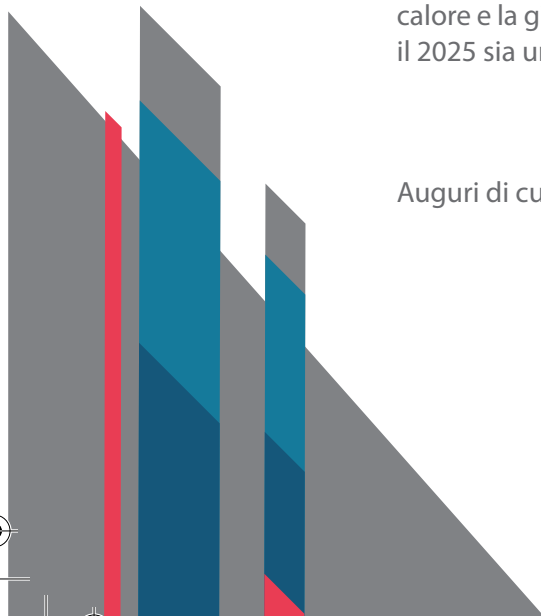
Ci ispiriamo alle parole di Pablo Picasso: "Tutto ciò che puoi immaginare è reale". Questa citazione ci ricorda il potere straordinario dell'immaginazione, una forza che può rendere possibili le idee e le visioni che concepiamo. Proprio come Picasso ha trasformato la sua creatività in opere rivoluzionarie, anche noi crediamo che l'immaginazione e l'innovazione siano strumenti indispensabili per costruire una nuova visione del lavoro, capace di rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

Con questa ambizione, e con un'energia rinnovata, vogliamo rilanciare l'azione sindacale, ponendo al centro le persone, le loro storie e i loro bisogni. Solo così potremo tracciare una strada che sia realmente all'altezza delle sfide di oggi e delle opportunità di domani.

*"Il futuro appartiene a coloro che credono nella bellezza dei propri sogni."
(Eleanor Roosevelt)*

Con questa certezza, chiudiamo questo anno di impegno condiviso, consapevoli di aver lottato insieme per costruire un futuro migliore. Il nostro impegno, la nostra unità e la nostra forza continueranno a essere la luce che illumina il nostro cammino. Che il calore e la gioia del Santo Natale portino pace nei vostri cuori e nelle vostre case, e che il 2025 sia un anno di prosperità e soddisfazioni per tutti voi e i vostri cari.

Auguri di cuore!





Realizzazione grafica di Alea Print Services s.r.l





CONFESAL - *Confederazione generale Sindacati Autonomi Lavoratori*
Viale di Trastevere 60, 00153 Roma
Tel: 06.585207.1
info@confesal.it

FAST-Confesal - *Federazione Autonoma dei Sindacati dei Trasporti*
Via Prenestina, 170, 00176 Roma RM
Tel: 06 89535974 - 06 89535975 FAX:06 89535976 Tel FS: 970 67666
sg@sindacatofast.it

WWW.CONFESAL.IT

WWW.SINDACATOFAST.IT

WWW.CONFSALEDILI.IT

