

La riunione di **dialogo sociale** di settembre si è concentrata sulle direttive e progetti nell'ambito di attività della CER (Community of Europea Rail) e dell'**Agenzia Ferroviaria Europea** (ERA) che hanno un forte impatto sul personale ferroviario.

- Consapevole dell'importante strumento che L'ERA costituisce nel suo ruolo di armonizzazione delle regole, soprattutto nella sicurezza e nell'interoperabilità, l'ETF ne critica però l'approccio di sostegno alla competitività nel settore, che ha conseguenze dirette e indirette su regole e condizioni di lavoro dei ferrovieri.

E' proprio per vigilare sulle decisioni che vengono prese nei 55 gruppi di lavoro, sotto gruppi, task force e network ERA e per sostenere con forza il punto di vista sindacale che l'ETF si è posto l'obiettivo di aumentare la presenza dei suoi rappresentanti in quei organismi.

Nel 2014 l'ETF ha nominato nuovi esperti in tre gruppi di lavoro ERA: interoperabilità, sicurezza, revisione della certificazione dei macchinisti. Con queste nomine l'ETF è ora presente in 10 gruppi di lavoro e network con un totale di 20 esperti e ora avrà il supporto anche di 15 sindacalisti, tra cui alcuni indicati dalla Filt, che agiscono come punti di contatto nei singoli paesi. Essi saranno in grado di fornire agli esperti ETF operanti nell'ERA, in modo veloce e preciso, informazioni su regolamentazioni tecniche e di sicurezza nazionali.

- Tra le questioni sollevate dall'ETF si colloca anche l'impegno a considerare maggiormente il **Fattore Umano**.

Lo **Human Factors Network dell'ERA** è stato creato con l'obiettivo di promuovere, in modo sistematico, un punto di vista centrato sul fattore umano in ogni azione di progettazione, sviluppo, esercizio e manutenzione delle ferrovie europee. Tra i possibili temi del programma di attività 2015-16, in fase di definizione, anche l'**ERTMS e l'automazione delle attività ferroviarie**. Su questo argomento l'ERA ha proposto di utilizzare come base di discussione le linee guida contenute nel rapporto finale del progetto **AIMESC** (*Anticipare l'impatto della tecnologia ERTMS su occupazione e condizioni sociali*), conclusosi nel 2011 e gestito dalla Filt per conto dell'ETF.

Altre questioni oggetto di analisi: le competenze non tecniche; la formazione del personale ferroviario; le operazioni in caso di circolazione degradata.

- Altro punto all'odg di cui ha dato conto l'ERA è l'indagine propedeutica alla **Revisione della Direttiva 2007/59/EC sulla certificazione dei macchinisti**.

In dicembre 2013 l'ERA ha pubblicato i risultati di un'indagine svolta tra gli stati membri e vari stakeholders **sull'applicazione della Direttiva** e le loro proposte di revisione, alcune delle quali potranno essere fatte dall'ERA su mandato della CE, mentre altre avranno bisogno di atti legislativi che comporteranno un percorso più complesso.

Anche l'ETF aveva risposto al questionario redatto con la collaborazione dei suoi affiliati, tra cui anche la Filt. Le **21 proposte di miglioramento raccolte dal questionario e pubblicate nel report** indicano come aumentare l'efficienza dello schema di certificazione e alcuni aspetti formali da aggiornare.

**Tre i tipi di proposte alla base della revisione della direttiva: lo schema di certificazione** (aspetti formali e la coerenza rispetto ad altre direttive modificate, sicurezza, validità geografica); **la licenza** (aspetti dell'esame medico o del benessere psicologico, i criteri di armonizzazione degli esami, ecc); **il certificato** (conoscenza delle lingue, le competenze del macchinista riguardanti la conoscenza del materiale rotabile e dell'infrastruttura). Anche CER ed ETF intendono influenzare le priorità oggetto di revisione e stanno discutendo un elenco comune. Per vagliare e definire le sue proposte l'ETF ha dato mandato al **gruppo di lavoro di Macchinisti** (Locomotive Driver's Advisory Group) che si riunisce il 23 ottobre.

L'unico vero tema oggetto di confronto in sede di Dialogo Sociale del settore è la **Revisione della Dir. 2005/47 sui riposi fuori residenza (RFR) del personale in servizio transfrontaliero**.

In maggio 2013, dopo l'interruzione della negoziazione da parte della CER che insisteva sull'aumento dei RFR, CER e ETF hanno ripreso una serie di incontri informali per valutare come riprendere la discussione sulla modifica dell'accordo. Alla base di questa parziale ripresa c'era la relazione della CE (COM (2012) 627) al PE e al Consiglio sull'attuazione della direttiva, in cui la CE si impegnava a seguire da vicino l'evoluzione della contrattazione CER-ETF e rivedere la situazione dopo due anni, cioè entro la fine del 2014.

Durante i diversi incontri informali l'ETF ha provato a spostare l'attenzione dalla modifica dei RFR chiesta da CER, **alla necessità di controllare e far rispettare tempi di guida e di riposo, anche attivando un sistema di ispezioni**.

Argomento che, alla 5° riunione, ha convinto CER a recedere dalla sua richiesta e a sospendere i colloqui informali, soprattutto per fermare la proposta ETF sui controlli e l'applicazione di tempi di guida e di riposo. Il 4 settembre 2014 CER ed ETF hanno incontrato il direttore della DG EMPL (Occupazione) Jean-Paul Tricart.

L'ETF ha sottolineato che in questa fase la priorità è la corretta attuazione dell'accordo e che un'eventuale maggiore flessibilità richiederebbe garanzie per quanto riguarda la regolare applicazione delle norme.

Entrambe le parti sociali hanno evidenziato a Tricart che l'evoluzione del mercato e i sostanziali cambiamenti dovuti alla liberalizzazione, in particolare nel trasporto merci transfrontaliero, rendono necessario un nuovo studio sull'applicazione dell'accordo e che CER ed ETF potrebbero considerare l'idea di un nuovo progetto sul tema. Tricart si è detto d'accordo purché esso includa una raccolta di dati e di informazioni utili alla futura valutazione e revisione della direttiva anche da parte della CE.

### CER/ETF hanno presentato la proposta del nuovo progetto: **Promuovere l'occupazione e la qualità del lavoro nel settore ferroviario EU**

Lo scenario che il progetto intende analizzare è il cambiamento demografico nei paesi EU e il nuovo problema di assumere e mantenere nuovo personale, in particolare giovani, che si trovano ad affrontare le imprese ferroviarie nel ricambio generazionale degli impiegati nelle tipiche professioni operative, ma anche ingegneri e con funzioni manageriali.

Nelle imprese ferroviarie in EU le condizioni di lavoro sono molto disomogenee e le difficoltà registrate dal personale come: sovraccarico di mansioni, turni disagiati, alto monte ore di straordinario, difficoltà a sfogare le ferie, ecc. rendono il mestiere di ferroviere sempre meno attraente.

Il progetto, al quale partecipa anche la Filt, è in attesa dell'approvazione dalla CE e dovrebbe iniziare nel 2015 con diversi laboratori che si concentreranno su: occupazione, cultura aziendale e condizioni di lavoro, argomento quest'ultimo di forte interesse per le organizzazioni sindacali, che hanno fortemente insistito per un approfondimento in questo senso.

Le tematiche che verranno affrontate durante il progetto riguardano:

- 1 il bilancio dell'immagine delle imprese ferroviarie come datore di lavoro;
2. l'analisi della necessità di nuovo personale nelle aziende ferroviarie europee;
- 3 l'analisi delle esigenze del personale ferroviario e dei lavoratori disoccupati;
4. la strategia per il reclutamento del personale e la per loro permanenza in azienda.

### **Report WIR-Women In Rail 2014**

Siamo alla 2° edizione del report WIR (Women in Rail). Da un paio di anni CER invia un questionario concordato i suoi membri con alcune domande di base sull'impiego delle donne in azienda e le facilitazioni a loro indirizzate. L'obiettivo è quello di monitorare lo **sviluppo dell'occupazione femminile** nel settore e l'attuazione delle **Raccomandazioni Comuni** (firmate a Roma nel 2007). La percentuale di ferroviere rilevata dai nuovi dati non è aumentata in modo significativo e le misure adottate dalle aziende verso occupazione, conciliazione vita-lavoro, differenziali salariali e progressione di carriera delle loro dipendenti è ancora poco significativo o insufficiente.

La prossima riunione di Dialogo Sociale è programmata per il 5 dicembre 2014.

In chiusura, va segnalata l'ultima notizia riguardante le nomine nella nuova Commissione Europea.

La Direzione Generale Mobilità e Trasporti, ribattezzata **DG Trasporti e Spazio**, era stata affidata nelle scorse settimane allo slovacco **Maros Sefcovic**, che l'ETF aveva già incontrato in audizione trovando dei punti di contatto, soprattutto sulla posizione riguardante gli aspetti sociali, molto vicina a quella sindacale. Ma il 15 ottobre il presidente della CE Juncker è stato costretto ad un rimpasto della sua squadra di commissari a causa della bocciatura in PE della ex premier slovena Alenka Bratusek, inizialmente destinata al ruolo di vicepresidente per l'Unione energetica.

Così per questo ruolo Juncker ha proposto a Sefcovic che sarebbe sostituito ai Trasporti dalla vicepremier slovena, **Violeta Bulc**.

Per consentire di entrare in carica dal 1° novembre, come previsto, i tempi sono strettissimi e il 'voto di fiducia' della plenaria sull'intera squadra del governo Juncker è previsto per il 22 ottobre a Strasburgo.

Ma prima, sia Violeta Bulc che Sefcovic, dovranno affrontare e superare l'audizione davanti al PE.

Se sarà eletta V. Bulc dovrà dirigere la DG Trasporti che, nella nuova formulazione, si dovrebbe occupare anche di Mobilità e Politica spaziale, materie che negli ultimi cinque anni rientravano tra le competenze del Commissario per l'Industria e le Imprese.