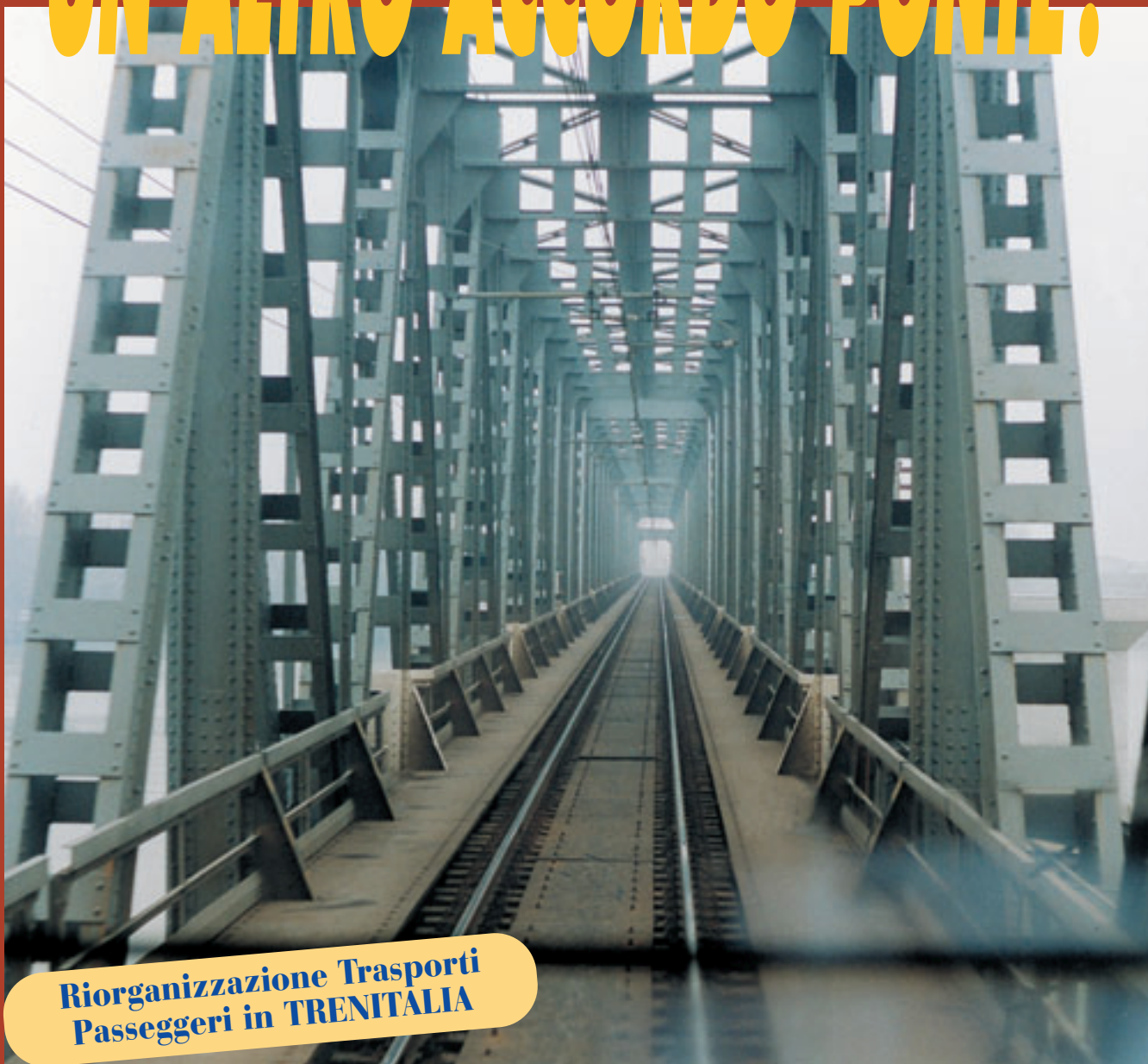


Sma
L'AVOCE
 del personale di macchina
 e del personale delle attività ferroviarie

ANNO LVIII - N. 6-7/2005 - PROPRIETÀ S.M.A. - VIA DEL CASTRO PRETORIO N. 42 - 00185 ROMA
 POSTE ITALIANE SPA - SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE - D.L. 353/2003 (CONV. IN L. 27/02/2004 N. 46) ART. 1, COMMA 1 - DCB ROMA

"UN ALTRO ACCORDO PONTE?"



**Riorganizzazione Trasporti
 Passeggeri in TRENITALIA**

**Giugno
 Luglio**

mensile dello FAST-Ferrovie/Confasal

CONF.S.A.L.

www.sindacatosma.it



N. 6/7

SEDI REDAZIONALI TERRITORIALI DE "LA VOCE"

SEDE	TEL. SIP	INDIRIZZO	SEDE	TEL. SIP	INDIRIZZO
ANCONA	071-43962/5923294	Stazione FS Via Einaudi, 1 - 60100 ANCONA	PALERMO	091-6176044	Via Roma, 28 - 90123 PALERMO
BOLOGNA	051-6303232	Piazza delle Medaglie d'Oro, 4 - 40121 BOLOGNA	PESCARA	085-293354/4282364	Staz. Pescara C.le Via E. Ferrari, 1 - 65100 PESCARA
CAGLIARI	070-6794718	Int. FS Via Roma, 6 - 09100 CAGLIARI	PISA	050-917692	(presso Staz. FS Pisa C.le) Via F. Corridoni - 56100 PISA
CALTANISSETTA	0934-531435	(presso Dep. Loc.) Piazza Roma - 92100 CALTANISSETTA	REGGIO C.	0965-56658/863200	Via Pacinotti, 58 - 89129 REGGIO CALABRIA
FIRENZE	055-2353870/486515	Piazza Balducci, 2/R - 50136 FIRENZE	ROMA	06-4871946/47307768	Via Marsala, 75 - 00185 ROMA
FOGGIA	0881-703725/722160	P.le Vittorio Veneto - Staz. FS (lato nord) - 71100 FOGGIA	SIRACUSA	0931-406427	(presso Dep. Loc.) Via Brenta - 96100 SIRACUSA
FOLIGNO	0742-333236	Staz. FS Piazza Unità d'Italia - 06034 FOLIGNO	TORINO	011-5097310/5098483	Via Sacchi, 45 - 10125 TORINO
GENOVA	010-2742531	Piazza Acquaverde, 5 - 16126 GENOVA	TRIESTE	040-3794267	Dep. Locomotive FS V.le Miramare - 34100 TRIESTE
LECCO	912-821-339	Via Ferreria, 1 - 22053 Lecco	UDINE	0432-581517/592356	Via Giulia, 5 (presso Dep. Locomotive) - 33100 UDINE
MILANO	02-66988408/63712006	Int. Staz. FS Piazza Duca d'Aosta - 20124 MILANO	VENEZIA	041-932558/784547	Via Parco Ferroviario, 59 - 30030 Chirignago (VE)
NAPOLI	081-5672317	Fabbricato PV Stazione FS - 80142 NAPOLI	VERONA	045-8014050	Stazione FS Piazzale XXV Aprile - 37100 VERONA

LA VOCE del Personale di Macchina e delle Attività Ferroviarie

*Mensile del Sindacato
Macchinisti e Attività Ferroviarie*

PROPRIETA' FAST Ferrovie

Redazione, Direzione e Amministrazione
Via del Castro Pretorio, 42 - 00185 Roma
Tel. (06) 4454697-4457613-47307556 - Tel. FS (970) 67666
Fax (06) 47307556 (sussidiario) 4454697 - Fax F.S. (970) 67556
EMAIL: sn@fastferrovie.it

Registrazione del Tribunale di Roma N. 299 del 20 maggio 1987
Sped. in abb. post. - Art. 1 - Comma 1 - Legge 27/02/2004 n. 46

Direttore Editoriale: **Pietro Serbassi**

Direttore Responsabile: **Danilo Rizzi**

Hanno collaborato a questo numero:
**C. Nevi, B. De Filippo, L. Lo Campo,
A. Carpenito, A. Apadula, S. Vecchione**

Impaginazione e grafica:

P. Serbassi

Archivio fotografico SMA curato da:
**A. Di Iorio, S. Ciminiello, S. Patelli,
M. Beltramello**

**Copia € 2,00 - Abbonamento € 18,00
Abbonamento sostenitore € 250,00**

Tutti i versamenti devono essere effettuati
sul C/C Bancario, n. 13 intestato a:

FAST Ferrovie
presso Ist. S. Paolo agenzia 39 - Roma Termini

*Si prega indicare chiaramente il proprio nome
e indirizzo, nonché la causale del versamento.*

Stampa: **Empograph** - 00010 Villa Adriana (Roma)
chiuso in tipografia il 20/7/2005

S o m m a r i o

EDITORIALE

Senza regole non si va da nessuna parte.
di *Pietro Serbassi* pag. 3

ATTUALITA'

Agente solo... sarà possibile
di *Nello Carpenito* pag. 5

...Vertenza sicurezza ...Pedalare non significa essere vigili
di *Nello Carpenito* pag. 7

Pausa pranzo
di *Carlo Nevi* pag. 8

"Capo Treno": una professionalità in via di estinzione
di *Carlo Nevi* pag. 10

Riorganizzazione Trasporto Passeggeri in Trenitalia
di *Nello Carpenito* pag. 11

Semaforo Giallo: notizie in pillole
a cura di *Agostino Apadula* pag. 14

Ferservizi ...no al ridimensionamento!
di *Sergio Vecchione* pag. 16

Permessi ex art. 33 legge 104/92 ...definito l'accordo!
a cura di *Giovanna Lello e Diego Ferrari* pag. 17

Trattative Sindacali e responsabilità dei contraenti
di *Lucia Lo Campo* pag. 18

Rappresentanza e rappresentatività sindacale pag. 19

Nonostante gli Accordi Nazionali soliti rilanci in Regione
di *Salvatore Genovese* pag. 20

RUBRICHE

Obblighi del datore di lavoro pag. 22

SENSA REGOLE NON SI VA DA NESSUNA PARTE

Se volessimo condensare in poche parole il nostro giudizio sullo stato delle relazioni industriali nel Gruppo FS non ci sarebbe frase più azzeccata che questa.

Pensavamo, nel periodo compreso tra la firma del protocollo politico del novembre 1999 e la firma del CCNL delle attività ferroviarie dell'aprile 2003, che le varie, troppe violazioni alle norme sull'orario e sull'organizzazione del lavoro fossero figlie dell'assenza del rinnovo contrattuale.

Ma abbiamo dovuto ricrederci subito, constatando che nemmeno un mese dopo l'applicazione del CCNL già l'azienda era tornata a comportarsi come se nulla nel frattempo fosse accaduto; anzi, in alcuni casi, reiterando pesantemente le proprie azioni vessatorie nei confronti dei lavoratori che chiedevano il semplice rispetto del contratto.

Persino le norme legislative, emanate in concomitanza con la stipula del CCNL, hanno dato la sponda ad una serie infinita di interpretazioni a senso unico e che cercavano di annullare, o quantomeno indebolire, le tutele essenziali del lavoro; un esempio su tutti: il calcolo dell'orario normale di lavoro giornaliero che viene semplicemente calcolato detraendo alle 24 ore della singola giornata solare la durata minima del riposo di 11 ore, portando così la prestazione ordinaria giornaliera a 13 ore..., adducendo – tra il resto – correlazioni con delle non meglio specificate normative europee.

Fatto sta che siamo in presenza di un fatto incomprensibile e molto grave: mentre l'obiettivo qualificante del CCNL delle Attività Ferroviarie – peraltro da tutti solennemente condiviso in tutte le sedi – era quello di darci regole nuove per tutelare il lavoro in presenza dell'apertura del mercato del

trasporto su ferro a nuove imprese di trasporto, la nostra azienda ha da subito perseguito la strada del fare terra bruciata proprio di queste regole essenziali, riducendo l'articolato contrattuale ad una semplice sequela di norme inutili e di fatto mai del tutto applicate.

E qui ci vogliamo riferire alle regole che avrebbero dovuto dare spazi ben definiti e delimitati all'applicazione al regime lavorativo dei ferrovieri di nuovi concetti industriali, tra i quali citiamo: flessibilità, multiperiodicità, etc. Abbiamo assistito invece – tra aprile e agosto 2003 – ad un frenetico susseguirsi di incontri tra i dirigenti e quadri aziendali che avevano come finalità principe proprio quella di creare una rete di informazioni e di modi comportamentali (perfettamente aderenti all'obiettivo di allargare gli spazi di utilizzazione del personale a favore dell'azienda) che avrebbero dovuto essere applicati dall'1 settembre 2003, data che segnava l'inizio operativo dell'Accordo di confluenza FS e del CCNL delle A.F.

Praticamente si è preconstituito un percorso che aveva il significato di organizzare una disinformazione talmente omogenea tra i dirigenti/quadri aziendali che, oltre che dare un certo tipo di protezione alle azioni di queste persone sul come organizzare l'orario di lavoro dei propri dipendenti, metteva i singoli lavoratori nella posizione più debole, cioè quella di essere subissati da larvate forzature che hanno in poco tempo ricreato quel pessimo ambiente che era in auge nel periodo di vacanza contrattuale: quello di "doversi arrangiare" (a conforto di quanto affermato, all'interno di questo numero è possibile trovare un chiaro esempio descritto dal nostro responsabile delle Regioni Marche/Umbria)

I sindacati stipulanti il CCNL si sono



di Pietro Serbassi

trovati, tanto per aggiungere altra benzina sul fuoco della confusione che cresceva tra i lavoratori, di fronte ad una situazione paradossale; quella di subire un'ulteriore attacco ai contenuti del CCNL e una disinformazione martellante – accompagnata da azioni di protesta, ricorsi alla magistratura e quant'altro – da parte di un sindacato che non aveva partecipato al confronto contrattuale.

Gli osservatori più maligni erano a quel punto quasi autorizzati a definire che quella in atto era un'autentica azione sinergica tra azienda e quel sindacato (si presume per opposti obiettivi) per creare le condizioni politiche di far dichiarare nullo il CCNL.

Gli indici di produzione dell'azienda FS del primo mese di valenza del CCNL erano praticamente assimilabili ad una mesta dichiarazione di fallimento; e ancora una volta – tra la solita cassandra sindacale del no sempre e ovunque e la rassegnazione da parte di tanti lavoratori – i sindacati stipulanti il CCNL hanno dovuto farsi nuovamente carico dell'incapacità aziendale ed hanno preconstituito un percorso per far ripartire la produzione delle ferrovie.

Di certo possiamo affermare che da parte del management aziendale la parola "produzione" è una perfetta sconosciuta, mentre è fin troppo praticata la teoria della "produttività".

Nel CCNL delle A.F. sono perfettamente elencati i rimedi per fronteggiare periodi o cause di maggior o minor richiesta di produzione (cioè di treni).

Solamente che c'è una premessa contrattuale che all'azienda non è mai andata giù: quella che prevede che tutti questi rimedi devono preventivamente passare al vaglio dell'informazione e della contrattazione con le RSU e i sindacati.

E noi pensiamo che sia proprio questo il motivo che ha causato la crisi pesante che aleggia nelle relazioni industriali da quasi 2 anni.

Possiamo preventivare ulteriori mesi di stagnazione nei rapporti tra azienda e sindacati?

Noi pensiamo che questo clima potrebbe far comodo a qualcuno che celatamente spera che l'azienda vada a rotoli: questo qualcuno potrebbe far la voce grossa nel dire che l'azienda è costretta a chiudere per colpa dei lavoratori e dei loro sindacati e nel frattempo potrebbe però avere il gioco facile per dare inizio alla spartizione di quei pochi segmenti redditizi che ancora ci sono in ferrovia e alla costituzione di una nuova impresa ferroviaria. Prima di trovarci ad essere relegati come spettatori di una recita di altri, ci auguriamo che i sindacati trovino il bandolo della matassa di una azione univoca che vada direttamente al cuore del problema: quello che dicevamo all'inizio di queste righe: dobbiamo riappropriarci del diritto ad avere regole condivise e per questo sempre disponibili ai lavoratori; nella certezza di poter esercitare pienamente i diritti che ci provengono da accordi liberamente pattuiti tra le parti.

Su questo tema pensiamo che valga la pena impostare un nuovo metodo di fare sindacato: il sistema "parificatorio" che autorizza il sindacato a concludere accordi sulla falsa riga di accordi conclusi in altri settori, così come il sistema "contingente" che spinge o rallenta l'azione propulsiva del sindacato in relazione alle varie esperienze politiche del governo del Paese hanno mostrato tutte le proprie inefficienze e debolezze.

Noi della Fast Ferrovie riteniamo che vada privilegiato e maggiormente perseguito l'obiettivo di precostituire condizioni di lavoro nelle quali – a pre-

scindere dal tipo di lavoro e dalle professionalità richieste e per le quali si devono attivare specifici strumenti contrattuali anche a livello aziendale – siano introdotte regole che costringano il datore di lavoro a rispettare i propri obblighi nei confronti del contratto ugualmente come ne è obbligato il lavoratore.

Questa ipotesi potrebbe essere ritenuta compensativa in ordine al problema della più ampia e valida accezione che intendiamo dare alla cd "clausola sociale" che deve sovragovernare tutte le azioni che dettano le regole pattizie e che vanno a dare significato al termine "contratto".

E' del tutto inutile fare un accordo perfetto e poi accorgersi che uno dei due attori (ci riferiamo ovviamente al datore del lavoro) ha tutti gli strumenti per non applicare tale accordo; questo accordo perfetto che all'inizio sembra una vittoria sindacale, se non viene onorato, diventa una sconfitta che brucia perché ai lavoratori viene data l'impressione di essere stati in qualche modo gabbati e che si è carpita la loro fiducia.

L'attuale momento di precarietà politico/industriale che tocca fortemente tutta l'economia del Paese getta pesanti ombre sul futuro di tutti noi; se a questo aggiungiamo l'incapacità di darci regole certe e perfettamente disponibili ai lavoratori e che ci garantiscano che almeno quanto è stato pattuito venga "pacificamente" riconosciuto, dobbiamo farci carico che una delle basi su cui si fonda la giustificazione dell'esistenza del sindacato è fortemente messa in discussione; a favore di chi potrebbe prefigurare in tale evenienza ancor più ampi margini di interessi a danno dei lavoratori.

Siamo impegnati su un fronte troppo lungo per poter essere difeso con le armi spuntate che abbiamo; anche se riconfermiamo pienamente la validità delle azioni intraprese per la tutela del lavoro, l'occupazione, il rilancio del potenziale industriale e delle professionalità interne dei ferrovieri e per la sicurezza del trasporto ferroviario: temi sui quali abbiamo impostato la nostra

politica rivendicativa e sui quali abbiamo impegnato i ferrovieri con scioperi, peraltro riusciti appieno.

Grazie proprio alle decise azioni messe in atto unitariamente dal sindacato è stato possibile giungere ad un rinnovo contrattuale del secondo biennio economico decisamente soddisfacente, sia per la quantificazione economica pattuita, sia per gli accordi che contemporaneamente sono stati siglati.

Mentre la parte economica non richiede ulteriore approfondimento, forse è opportuno chiarire con quale spirito si è giunti agli accordi che hanno permesso di ridare credibilità al sistema delle relazioni industriali. Infatti, oltre ad alcuni chiarimenti di interpretazioni contrattuali, è stato possibile stabilire dei percorsi di confronto sia sui piani di sviluppo delle società del Gruppo FS, sia sull'annosa vertenza sulla sicurezza dove si è potuto trovare un percorso condiviso per risolvere – o almeno tentare di risolvere – la problematica legata al Vacma alla quale diamo ampio spazio in un articolo specifico. Il grande senso di responsabilità che ancora una volta il sindacato dei ferrovieri nelle sue diverse anime ha dimostrato in questa fase chiede ora quel rispetto degli accordi presi e quindi di non ritrovarsi nuovamente a rincorrere per dover recuperare i tavoli delle trattative in modo precario: perché questo dispendio di energie che da quasi due anni ci costringe a tenere in piedi una situazione che, se anche questa volta non troverà un punto di equilibrio stabile, potrebbe finire per facilitare l'obiettivo di chi vuole liberarsi del fardello della contrattazione per tornare ad avere le mani libere nei confronti dei ferrovieri. Con buona pace delle regole liberamente pattuite tra le parti, le quali prevedono che le modificazioni di produttività siano riservate in modo esclusivo al rinnovo del CCNL.

E a quel punto poco o nulla potrebbe interessare ai lavoratori conoscere quale dirigente ha vinto sul ring, il cinturone del potere all'interno nelle società del Gruppo FS.

AGENTE SOLO...

di Nello Carpenito

...SARÀ POSSIBILE?

Ormai è luogo comune che il problema delle imprese di trasporto è l'equipaggio di condotta, infatti vi è opinione diffusa che per rientrare nei costi di mercato basta che i treni vengano guidati da un solo macchinista. Proprio nei giorni in cui era aperto il tavolo negoziale, che poi ha portato all'accordo del 23 giugno 2005, siamo venuti a conoscenza di una lettera che alcune Imprese di Trasporto hanno inviato al Ministro dei Trasporti in cui sollevavano il problema dei canoni d'uso delle tracce ferroviarie a seguito dell'attivazione del sistema SCMT.

Le imprese ferroviarie impegnate nel trasporto merci hanno ritenuto necessario evidenziare alla massima autorità di controllo che, a seguito dell'attivazione del nuovo sistema SCMT e quindi del conseguente aumento del livello di sicurezza del trasporto ferroviario, sono obbligati ad adeguare tempestivamente i locomotori alle esigenze del nuovo sistema. Pertanto, visto che l'attivazione tecnologica comporta l'eliminazione dello sconto sul pedaggio delle tracce, questo diventa motivo di forte preoccupazione per le imprese di trasporto che vedono lievitare i costi di gestione. Fra i vari punti di criticità chiedono, in maniera molto delicata la conferma del cosiddetto K2 (lo sconto sui pedaggi) almeno sin quando non sarà possibile attrezzare tutti i locomotori per il nuovo sistema, nelle stesse lettere le stesse imprese di trasporto chiedono se sarà normata, e a quali condizioni, la condotta ad agente solo.

Con una celerità che sinceramente non conosciamo (solo due giorni dopo) la Direzione Tecnica ha risposto con una lettera dove si comunica alle imprese ferroviarie che *"nulla osta ad estendere le norme per la condotta con un solo agente dei treni merci, alle seguenti condizioni tecniche e normative:*

- *Linee attrezzate con SCMT;*
- *Mezzi di trazione attrezzati con SCMT;*
- *Comunicazione terra-treno garantite tramite GSM-GSMR con apparato dotato di viva-voce;*
- *Specifiche condizioni di cui al punto 21 dell'allegato XIV ter alla IPCL".*

Le specifiche condizioni di cui al punto 21 dell'allegato XIV ter alla IPCL, dipendono da particolari modalità

tecnico-organizzative per il soccorso al treno nel caso in cui venga a mancare la vigilanza dell'unico agente di condotta e che dovranno essere predisposte dalle imprese ferroviarie. Nella risposta la direzione tecnica si spinge anche a precisare cosa dovrà essere garantito dalle imprese ferroviarie nei seguenti punti:

1. la disponibilità di un'appropriata organizzazione (anche in relazione alle caratteristiche della linea) che permetta di soccorrere il treno nei tempi di efficacia del freno continuo anche quando ciò non possa essere fatto con mezzi ferroviari (es: locomotiva di soccorso, treno circolante a seguito o, sul doppio binario, treno circolante sull'altro binario);
 2. la disponibilità di locomotive con freno di stazionamento ad accumulo di energia;
 3. la disponibilità dei dispositivi di immobilizzazione (staffe) su tutte le locomotive destinate a tali servizi;
 4. la composizione minima non inferiore ad un determinato numero di carri (15 vuoti o 10 carichi) ed una percentuale di massa frenata non inferiore al 70%;
 5. massa rimorchiata non superiore a 1600 tonnellate.
- Pur non essendo né dei regolamentaristi plurilaureati né dei vati del trasporto ferroviario, ma dei semplici Macchinisti e Capi Deposito (ci piace ancora farci chiamare così nonostante la nuova scala classificatoria), quindi degli operatori della circolazione ferroviaria e degli utilizzatori delle norme, vorremmo porre l'attenzione su alcuni punti per poi farne le necessarie considerazioni.

Come viene normato attualmente l'agente solo?

L'art. 3/1 a dell'IPCL sancisce già quali sono i requisiti per utilizzare alla condotta un solo agente:

1. Mezzo di trazione attrezzato con sottosistema di bordo SCMT;
2. Linea attrezzata con SCMT;
3. Apparecchiatura radiotelefonica terra-treno/ bordo-bordo.

La prescrizione del 14/06 nei contenuti è simile alla norma sopra descritta anche se aggiunge:

4. appropriata organizzazione per l'eventuale soccorso al treno nei tempi (30 minuti) di efficacia del freno continuo;
5. locomotive dotate di freno a molla;

6. locomotive dotate delle 12 staffe previste (All.VII PGOS);
7. composizione minima non inferiore a 15 carri vuoti o 10 carichi;
8. massa frenata non inferiore al 70%;
9. massa rimorchiata massima 1600 ton.

CONSIDERAZIONI

Sempre a nostro opinabile parere, sarebbe da valutare se il macchinista, in caso di avaria al mezzo (es. mancata chiusura IR con blocco GS e relativi compressori), con conseguente arresto in linea, considerando i 10/15 minuti previsti prima di chiedere soccorso, riesca nei i restanti 15 minuti (30 di efficacia del freno art. 110/2 PGOS meno 15 per chiedere riserva) a mettere le 12 staffe conservate sul mezzo di trazione, considerando che deve prendersi la lista veicoli e spuntare quali sono i carri carichi per privilegiarli rispetto a quelli vuoti.

Nell'art.110/2 PGOS dove si parla delle **manovre**, il secondo alinea recita *'La frenatura con il freno continuo garantisce l'immobilità della colonna in stazionamento per soste non superiori a 30 minuti'*

Inoltre l'art.78/7 PGOS (**Guasto al freno continuo – spezzamento treni e arresto in linea**) recita *"in caso di dimezzamento o spezzamento di un treno servito da freno continuo il personale di scorta deve stringere subito i freni a mano esistenti, dando la precedenza a quelli delle parti non più collegate con la locomotiva. Se la frenatura ottenibile con i freni a mano esistenti su ciascuna delle parti risulta inferiore a quella minima ammessa dalla Tabella 36, si dovrà provvedere a calzare le ruote di un certo numero di veicoli in modo da assicurarne l'immobilità, usando gli appositi dispositivi di immobilizzazione se disponibili sulla locomotiva (Allegato VII). In caso di indisponibilità di tali dispositivi si dovrà provvedere all'immobilizzazione del treno usando al caso il pietrisco della massicciata.*

Analogo provvedimento dovrà essere adottato, d'accordo con il capotreno, in caso di sosta superiore a 15' su linea con pendenza maggiore del 10 per mille e in caso di sosta superiore a 60' su linea con pendenza uguale o inferiore al 10 per mille tutte le volte che il macchinista non abbia la possibilità di garantire l'immobilità a mezzo del freno continuo in azione sul treno, del freno diretto e di stazionamento della o delle locomotive. Per i treni merci con una sola locomotiva presenziata, il predetto provvedimento dovrà essere adottato in caso di sosta superiore a 5' su linea con pendenza maggiore del 27 per mille.

Nei treni scortati dal solo capotreno il personale di macchina è tenuto a collaborare sia per stringere tutti

i freni a mano sia, occorrendo a calzare le ruote dei rotabili.

Nei treni ove manchi anche il capotreno gli obblighi di cui sopra sono devoluti al personale di macchina.

Le osservazioni, sempre a nostro avviso, che andrebbero sollevate sono:

1. *In linea è garantito su tutta la Infrastruttura nazionale l'agibilità degli stradelli che corrono lungo la linea ed essere facilmente percorribili a piedi soprattutto di notte dal personale senza spaccarsi le gambe? Altrimenti come si fa a mettere le staffe e camminare a marcia a vista sugli stradelli pedonali? (Durante i mesi invernali il pietrisco delle massicciate non è utilizzabile in presenza di neve e/o ghiaccio).*
2. *E se uno di notte scendendo si spacca una gamba mettendo un piede in fallo chi se ne accorge?*
3. *Da quello che si evince dalla prescrizione del 14/6, la scappatoia che la Direzione Tecnica si è data per superare la problematica relativa ai tempi di stazionamento è il punto 4 dove scarica sulle Imprese Ferroviarie la responsabilità di garantire un eventuale soccorso entro i tempi di efficacia del freno. Però, considerando l'analisi fatta sopra, i tempi sono molto ristretti anche perché una cosa è dichiarare da parte delle Imprese Ferroviarie su un documento l'organizzazione dei soccorsi, un'altra è attuarlo e garantirlo effettivamente tenendo conto dei tempi relativi alla consegna di tutte le prescrizioni da notificare al treno e la tempistica per rispettare la marcia a vista notificata nell'approssimarsi al treno fermo e che vanno date al treno che va a soccorrere.*
4. *Con equipaggio ad agente solo in caso di prescrizione di marcia a vista ad un PL come deve procedere il macchinista?*
5. *Infine se due treni, uno dietro l'altro sullo stesso tratto di linea, chiedono contemporaneamente soccorso, i tempi per arrivare a quello più lontano, si raddoppiano quindi non vengono garantiti i tempi di stazionamento.*

Inoltre ci risulta che esistono dei tratti, anche in linea DD Roma Firenze o Firenze Bologna, che il telefono non ha segnale. Crediamo che ci siano anche altri punti quindi le comunicazioni non vengono garantite in maniera continua.

Quanto detto riteniamo sia sufficiente affinché una "vera" Authority possa dare le necessarie risposte a lettere che chiedono quando sarà possibile e come normare la condotta ad agente solo.

Noi possiamo solo affermare che allo stato attuale non è possibile che un treno viaggi con un solo agente!

Vertenza Sicurezza... ...Pedalare non significa essere vigili

di Nello Carpenito

Una vertenza cominciata male e gestita peggio, ma forse solo dopo il 19 aprile si è riusciti a intraprendere un serio percorso negoziale con il Gruppo FS.

Una vertenza cominciata male perché, a nostro avviso, fin dall'inizio non aveva niente a che fare con la sicurezza dell'esercizio ferroviario, ma l'attivazione del VACMA è stato visto subito da tutti i responsabili del trasporto ferroviario nel nostro Paese – Dirigenti del Gruppo FS, Dirigenti del Ministero dei Trasporti, Politici indistintamente dal partito di riferimento – come la soluzione immediata per ridurre il costo del lavoro nelle ferrovie.

Alla vibrata protesta dei sindacati, delle RSU e degli RLS la risposta ci siamo sempre sentiti dire era: “è l'unico sistema in opera in tutto il mondo”.

Scusate se questo tipo di risposta non ci ha convinti! Se così fosse, per noi il miglior vigilante è il doppio agente in macchina! Questa nostra convinzione ci viene rafforzata anche dalla statistica, la quale dice che l'Italia e la nazione con il più alto standard di sicurezza.

Nonostante le varie iniziative sindacali, più o meno condivisibili, fino all'accordo del 19 aprile u.s. il Gruppo FS perseguiva imperterrito il suo obiettivo, mascherandosi dietro il sistema di regole. Solo in quell'accordo per la prima volta ha dichiarato che: **“L'Azienda procederà ad escludere il VACMA dai sistemi di controllo della vigilanza”**; sempre nello stesso accordo si è impegnata affinché: **“La realizzazione di tale intendimento avverrà a valle di un confronto che dovrà riguardare:**

- I tempi e le modalità di sostituzione del VACMA,
- La separazione del VACMA e SCMT”.

Tali linee guida hanno preso corpo successivamente nell'accordo del 23 giugno u.s. dove le parti hanno condiviso che il VACMA non controlla se il macchinista è realmente vigile, ma rivela solo la presenza in macchina, pertanto hanno convenuto sull'obiettivo di realizzare soluzioni che assicurino il controllo della vigilanza e il rilevamento della presenza del macchinista senza che tali sistemi ricorrono a interazioni inaturali durante la condotta da parte del macchinista. Attualmente sembra che da indagini di merito non esista una adeguata apparecchiatura che risponda alle esigenze di sicurezza richieste. Altresì allo stato non è

possibile la separazione immediata tra VACMA e SCMT dato che il certificato di sicurezza è stato ottenuto con il sistema attuale (ndr. nostro avviso voluto dal Gruppo FS per forzare la mano in merito al VACMA apparecchiatura sicuramente molto economica).

Pertanto, diventa importante coinvolgere nella discussione anche “ente Regolatore” e il Ministero dei Trasporti in modo da poter ottenere prima possibile la nuova certificazione con l'SCMT separabile dal VACMA, nonché un nuovo piano di attrezzaggio che saranno coerenti con i programmi di svecchiamento e anche se l'azienda oggi prosegue il normale programma di attrezzaggio quando interverranno le modifiche il programma continuerà con il nuovo attrezzaggio secondo i tempi e le modalità stabiliti. Nell'ambito di tale tempistica verrà data priorità ai mezzi conformi alla normativa UIC 651, cioè alle macchine di nuova generazione.

A seguito dell'avanzamento dell'attrezzaggio dei mezzi e quindi della vera installazione di tecnologie, si attiveranno negoziati per disciplinare le modalità di transizione verso nuove organizzazioni dell'equipaggio sulle linee attrezzate in esercizio con sistema SCMT o SSC. Con questa dicitura, molti strumentalmente ritengono che si sia accettato di fatto l'equipaggio di condotta ad agente solo.

Chiriamo una volta per tutte che la nostra Organizzazione non vede realisticamente possibile oggi prevedere un equipaggio di condotta ad agente solo, ma altresì intendiamo riverere la nuova organizzazione del lavoro che dovrà tenere conto e quindi trovare soluzioni adeguate a problematiche relative al:

- soccorso all'equipaggio in caso di malore;
- orario di lavoro;
- formazione e aggiornamento professionale;
- logistica di sostegno agli equipaggi (alberghi, dormitori, ecc.).

In conclusione un altro apprezzabile risultato raggiunto con quest'accordo è la possibilità di un confronto sindacale prima di attivare le disposizioni normative o regolamentari emesse dal Gestore dell'infrastruttura e non più l'automatica applicazione se queste hanno ricadute occupazionali (ad esempio, se questa norma fosse esistita ai tempi dell'attivazione della delibera 35/2003 avremmo avuto un minore aumento dell'agente unico e certamente una più oculata gradualità).

PAUSA PRANZO

Mentre si estende in tutta Italia la protesta sui "TICKET", da parte dei gestori pubblici, i lavoratori lamentano: "Caro..... Panino, quanto mi costi?"

di **CARLO NEVI**

La rivolta contro i buoni pasto, partita il 20 giugno u.s. a Torino proseguita il 22 a Roma, e che prossimamente interesserà anche altre città dal Nord al Sud dell'Italia è stata lanciata dalla stragrande maggioranza di Baristi, Ristoratori e esercizi commerciali al dettaglio. Il perché della rivolta? Dalle commissioni troppo alte (dal 7 al 12%) richieste dalle società che emettono i buoni ai ritardi nei pagamenti lamentati dai Gestori pubblici.

Sono sempre di più quindi gli esercizi che rifiutano i buoni pasto al motto "**Pasti Buoni SI, Buoni Pasto NO**" che la dice lunga sul tema, abbinando la qualità del cibo alla modalità di pagamento.

Ad onor del vero va detto che da tempo ormai molti lavoratori (circa 3 milioni sugli 11 milioni che pranzano fuori casa*) sono tornati a consumare il pasto sul luogo di lavoro portandosi il pranzo da casa un ritorno (i più anziani lo ricorderanno certamente), agli anni 60' ossia al vecchio "**porta pranzo**" o "**pietanziera**" o per dirla alla milanese "**schiscetta**", di operaia memoria, quella che conteneva appunto il pranzo dell'operaio, preparato al mattino dalle mamme o dalle mogli.

Un ritorno, dettato sia da motivi economici (vedi tabella in fondo)

che salutisti (migliore qualità delle vivande, rispetto a quelle che vengono servite per pochi euro nei locali convenzionati che si fanno pagare con il buono pasto), dando comunque il via ad una sorta di lotta al "**caro panino**".

Non voglio certo affermare che i gestori dei locali pubblici non sanno preparare i pasti ma il problema è che i conti come per i consumatori non tornano più neanche a loro, da qui la protesta.

Ma cosa sono e principalmente cosa si cela dietro il "**businnes**" buoni pasto e la conseguente battaglia? Il sistema Ticket, nasce nei paesi anglosassoni per poi diffondersi gradualmente, in Italia tale sistema inizia a diffondersi nel 1976, riscuotendo un buon successo anche per il fatto che il suo valore non è assoggettato a tasse e contributi per il lavoratore dipendente purchè non superi i 5,29 euro di valore e che per il datore di lavoro rappresenta un modo di girare reddito ai dipendenti senza alcun "onere fiscale".

Inoltre, pur essendo vietato dalla Legge, di fatto viene tollerato l'uso del buono come moneta corrente.

Alcune grandi catene di supermercati "fiutato" l'affare accettano in pagamento i ticket anche per acquisti di merce diversa da quella

per cui sono stati stampati, aggirando la legge con l'espedito di avere nel suo interno il reparto gastronomia o la tavola calda, un uso improprio che sembra abbia raggiunto circa il 25% del mercato.

Ora probabilmente il sistema ha fatto "TILT", da un lato i lavoratori che trovano sempre più spesso che il valore reale del ticket è inferiore a quello teorico, dall'altro i ristoratori denunciano rmissioni dovute al continuo aumento delle commissioni.

Il rischio che ora si corre è che il fronte del rifiuto si estenda su tutto il territorio nazionale coinvolgendo potenzialmente circa 1.400.000 lavoratori e 80 mila esercizi commerciali per un giro d'affari calcolato in circa 2,5 miliardi di euro l'anno.

La pietra dello scandalo sarebbe un bando di gara del 2003 con il quale la Consip (che fa gli acquisti per le pubbliche amministrazioni) ha lanciato una gara al massimo ribasso per aggiudicare il servizio da prestare ai pubblici dipendenti.

Un cartello quindi di poche società ha conquistato i cinque lotti e di fatto controlla il mercato, rivalendosi in alcuni casi sui ristoratori mediante il crescente rialzo delle commissioni.

Purtroppo, come spesso accade, il

fenomeno non è rimasto isolato, anzi ha fatto da apripista, tant'è che anche le imprese private hanno cominciato a indire gare al ribasso per i buoni pasto.

Altri operatori che si sono aggiudicati queste gare facendo sconti (alle imprese) rifacendosi poi con il rialzo delle commissioni (dall'1% medio originario al 12%). I ristoratori hanno fatto la loro parte e per rientrare dei costi hanno iniziato ad abbassare la qualità e la quantità delle vivande, una soluzione questa che definire deplorabile è poco. Mi auguro che questa protesta sia dovuta all'assunzione di responsabilità, di senso civico ed alla professionalità di molti ristoratori che pur di continuare a servire prodotti qualitativamente buoni sono disposti a denunciare le cose e all'accorrenza uscire dal mercato delle convenzioni.

La partita è appena iniziata e non bastano certo le giustificazioni e la dichiarazioni di intenti che continuano ad essere pubblicate sui giornali italiani da:

- FIPE-Confcommercio "limitare i ribassi nelle gare"..... "frenare le commissioni";
- Ticket Restaurant "sono gli sconti alle imprese che fanno lievitare le commissioni";
- Governo tramite il viceministro Attività produttive "lo sciopero

dei buoni pasto è legittimo"....."tutelare comunque consumatori-lavoratori ed esercenti"..... "aprire istruttoria per la massima trasparenza possibile";

- Codacons sulla protesta degli esercizi della FIPE "ci rivolgeremo alla magistratura"

E' vera guerra di trincea dove

ognuno cerca di non cedere di un millimetro il passo all'avversario o siamo di fronte ad una sceneggiata in vero stile nell'attesa di divorare in un sol boccone i lavoratori/consumatori?

Nell'attesa consiglio a tutti di tornare al caro, vecchio e indimenticato porta pranzo.

* dati FIPE (Federazione Italiana Pubblici Esercizi)

Tabella - Tipica pausa pranzo al Bar

Città	Panino al Prosciutto	Panino al Prosciutto	Coca Cola	Coca Cola	Caffè	Caffè	Costo Medio	Costo Medio
	da	a	da	a	da	a	da	a
Milano	2,48	2,48	2,10	2,30	0,80	0,90	5,38	5,68
Torino	1,70	2,10	2,00	2,60	0,85	0,88	4,55	5,58
Roma	1,80	2,30	2,00	2,50	0,70	0,80	4,50	5,60
Palermo	1,80	2,20	1,30	1,50	0,65	0,70	3,75	4,40

PASSAPAROLA



personale di macchina e personale delle attività ferroviarie
iscriviti al FAST Ferrovie

“CAPO TRENO”: una professionalità in via di estinzione???

di Carlo Nevi

Nonno! Mi dici chi **era** il Capo Treno? Sai il Capo Treno **era** il responsabile della regolarità del servizio a bordo del treno, si **occupava** della perlustrazione del treno prima della partenza, **disponeva** l'accensione e la regolazione delle luci, del riscaldamento e dell'aria condizionata, **riparando** a volte guasti di lieve entità.

Compilava i rapporti sull'andamento del viaggio e sull'affollamento del treno ed era pronto ad intervenire in caso di comportamenti inopportuni da parte dei viaggiatori segnalandoli quando necessario alla polizia ferroviaria.

Inoltre, una volta verificato che tutti i viaggiatori erano saliti **disponeva** la chiusura delle porte, **dava** la partenza al macchinista, **controllava** il possesso e la regolarità dei biglietti da parte dei passeggeri, **rilasciava** biglietti ai viaggiatori sprovvisti e **forniva**, sempre con la dovuta calma e cortesia, informazioni ai viaggiatori etc, etc,.....

No, non si tratta di uno scherzo o di una bella favola, probabilmente è quello che molti di noi diranno ai propri nipotini durante una gita o un viaggio in treno o quando ci chiederanno

di raccontare loro della vecchia e a noi cara ferrovia.

Certo non siamo ancora a questo punto ma la strada intrapresa dalla società non prefigura nulla di buono per il Capo Treno/CST che rischia concretamente di perdere la propria identità, di essere spazzato via o subire una radicale riconversione per effetto della continua erosione di mansioni, in particolare modo per quanto concerne quelle legate al movimento, alla circolazione ed alla sicurezza dei treni.

Possiamo riassumere l'operazione che la società sta portando avanti in 5 punti chiave:

1. Disposizione n° 01/2005 di RFI, pur se momentaneamente stoppata e rinviata dalle O.S (accordo 19 aprile c.a), introduce in Sicilia e Sardegna la sperimentazione del "pronti commerciale".
2. L'utilizzo stabile, nella maggior parte dei treni Regionali, del Capo Treno in cabina di guida accanto al macchinista, togliendo o meglio eliminando di fatto la sua "presenza" dal materiale rimorchiato, con invito alla clientela di recarsi in caso di

necessità nella cabina di guida (alla faccia della sicurezza!!!).

3. Il tentativo della Passeggeri di collegare la presenza sul treno del PdB , solo alla frequentazione (leggi 12 ^ carrozza sui treni ETR 500).

4. Erosione lenta, progressiva e costante delle mansioni attribuite al Capo Treno in merito alla circolazione.

5. Ricorso smodato a forme contrattuali precarie nelle nuove assunzioni (part-time e apprendisti).

Come si può evincere da quanto su esposto, quanto detto in premessa rischia di non essere una bella favola ma la realtà. Occorre pertanto che tutti i soggetti interessati le O.S. in primis, il Personale di Bordo (neo assunti e quadri inclusi) ritrovino un dialogo franco e costruttivo e non ultima quella solidità e compattezza necessari per respingere le minacce che incombono, per salvaguardare il ruolo, il posto di lavoro per il Personale di Bordo. E' mio convincimento che il Capo Treno vada riportato all'interno del materiale rimorchiato al servizio della clientela con tutte le competenze lui spettanti sia per Legge che per regolamenti al fine di garantire anche la sicurezza della circolazione e della clientela trasportata.

RIORGANIZZAZIONE Trasporto Passeggeri in TRENITALIA

di Nello Carpenito

L'11 luglio 2005 Trenitalia S.p.A. ha emanato gli ordini di servizio che danno inizio al processo di riunificazione delle due ex Divisioni, quella del Trasporto Regionale e della Passeggeri.

Nelle pagine seguenti abbiamo cercato di riprodurre l'organigramma della nuova organizzazione. A colpo d'occhio è subito evidente che in alcuni settori si è realmente proceduto a una riunificazione, mentre per altri il processo non è neanche iniziato e se veramente esiste l'obiettivo di riunificazione, il percorso si presenta più lungo e tortuoso.

Se si approfondisce l'analisi, si può notare facilmente l'istituzione di alcune nuove figure come i Direttori Territoriali, i quali, oltre che sostituire la precedente figura dei Direttori Regionali per la rispettiva regione dove hanno la sede, hanno anche la responsabilità di coordinare altre regioni, (vedasi ad esempio l'ex Direttore del Trasporto Regionale del Lazio, oggi allarga la propria giurisdizione in Campania, Marche, Umbria, l'Abruzzo e Sardegna, rispondendone direttamente alla sede centrale).

Altra novità evidente riguarda le officine che vengono accorpate sotto un'unica gestione che viene denominata DOT (Direzione Operazione Tecniche) con a capo della stessa l'Ing. Gianluca Erbacci.

Una simile operazione è già stata effettuata con le biglietterie le quali tornano di nuovo sotto un'unica gestione commerciale, sia per il trasporto passeggeri nazionale e internazionale che per il trasporto pubblico locale.

Inoltre dalle modifiche delle strutture centrali delle ex Divisioni, ci sembra di poter dire che realmente sono state assegnate delle responsabilità e quindi delle vere leve di comando. Partendo dalla struttura del Personale e Organizzazione, passando per le varie strutture operative dove ognuno ha chiare responsabilità nella filiera del prodotto finale. Qualcuno potrebbe eccepire "perché? Prima com'era?"; fin troppe volte abbiamo avuto modo di dire che le ridondanti competenze dirigenziali appesantivano il sistema sia a livello decisionale che gestionale.

Oggi, ci sembra di capire che le ridondanze sono state, se non proprio eliminate, molto limitate.

Ad esempio, tornato a guardare la manutenzione, si vede che sono state date chiare responsabilità di chi deve mantenere in efficienza il materiale e chi deve curare la logistica, quindi l'approvvigionamento del materiale di ricambio. Forse anche prima c'erano dei responsabili, ma oggi è chiaro chi deve curare le scorte di materiale per la manutenzione degli ERT, chi delle carrozze e via dicendo.

Per quanto riguarda le ricadute sul mondo del lavoro, sul fare quotidiano dei ferrovieri, reali cambiamenti verranno visti nelle officine di manutenzione corrente o di grandi riparazioni e anche dai ferrovieri addetti alla vendita (ndr. le biglietterie) dove il processo di razionalizzazione sta procedendo abbastanza speditamente e purtroppo abbiamo la sensazione che questo processo stia avvenendo senza il necessario coinvolgimento del sindacato.

Analogo processo di ricerca di sinergia non lo abbiamo notato nei settori caldi della circolazione. Stiamo parlando del personale di bordo, del personale di macchina e del personale di gestione della produzione e formazione (i cosiddetti indiretti).

In questi settori vediamo più complicata e difficile la riunificazione del personale il quale a tutt'oggi rimane sotto due gestioni separate, anche se a livello territoriale. Sembra che sarà solo possibile unificare alcuni servizi della ex DTR con l'ex PAX.

Discorso diverso va fatto invece per il personale di scorta PdB il quale non viene più gestito a livello di ex Direzione Trasporto Regionale (che era gestito da un unico responsabile della Produzione insieme al personale di condotta). Con la nuova organizzazione, questo personale passa sotto la gestione del responsabile Assistenza.

Se questo è solo un altro step nel processo di cambiamento, potremmo vedere il bicchiere mezzo pieno; ma in questo caso, pur facendo appello a tutto il nostro ottimismo, non riusciamo a trovare risposte del tutto positive. Abbiamo l'amara sensazione che sono stati accorpati i settori di produzione contrattualmente più deboli e fortemente esposti ad operazioni di outsourcing.

Forse siamo troppo maliziosi, ma se i nostri timori diventassero vere prese di coscienza di fronte ad azioni concrete dovremmo seria-

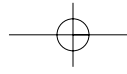
mente preoccuparci sulla tenuta degli accordi che si fanno con questo Gruppo Dirigente. Infatti l'accordo del 23 giugno c.a. su questi temi specifici dava indirizzi diametralmente opposti, cioè si doveva intraprendere un percorso che riportasse alcune lavorazioni all'interno del Gruppo FS; nel caso specifico Trenitalia si era impegnata a fra rientrare gli oltre 250 contratti di esternalizzazione di attività.

Chiaramente in questa fase non ci aspettavamo una riorganizzazione completa anche nella gestione del personale di macchina o del personale di bordo, però ci sembrava che almeno all'interno delle DGOP si potesse osare qualcosa in più, visto che comunque non sono settori dove le risorse eccedono, quindi forse era più facile ricercare sinergie per economie di scala e migliorare i processi formativi e di mantenimento delle competenze di condotta e scorta di categorie particolarmente stressate da queste continue riorganizzazioni e processi evolutivi sia regolamentari che gestionali.

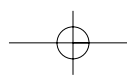
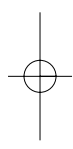
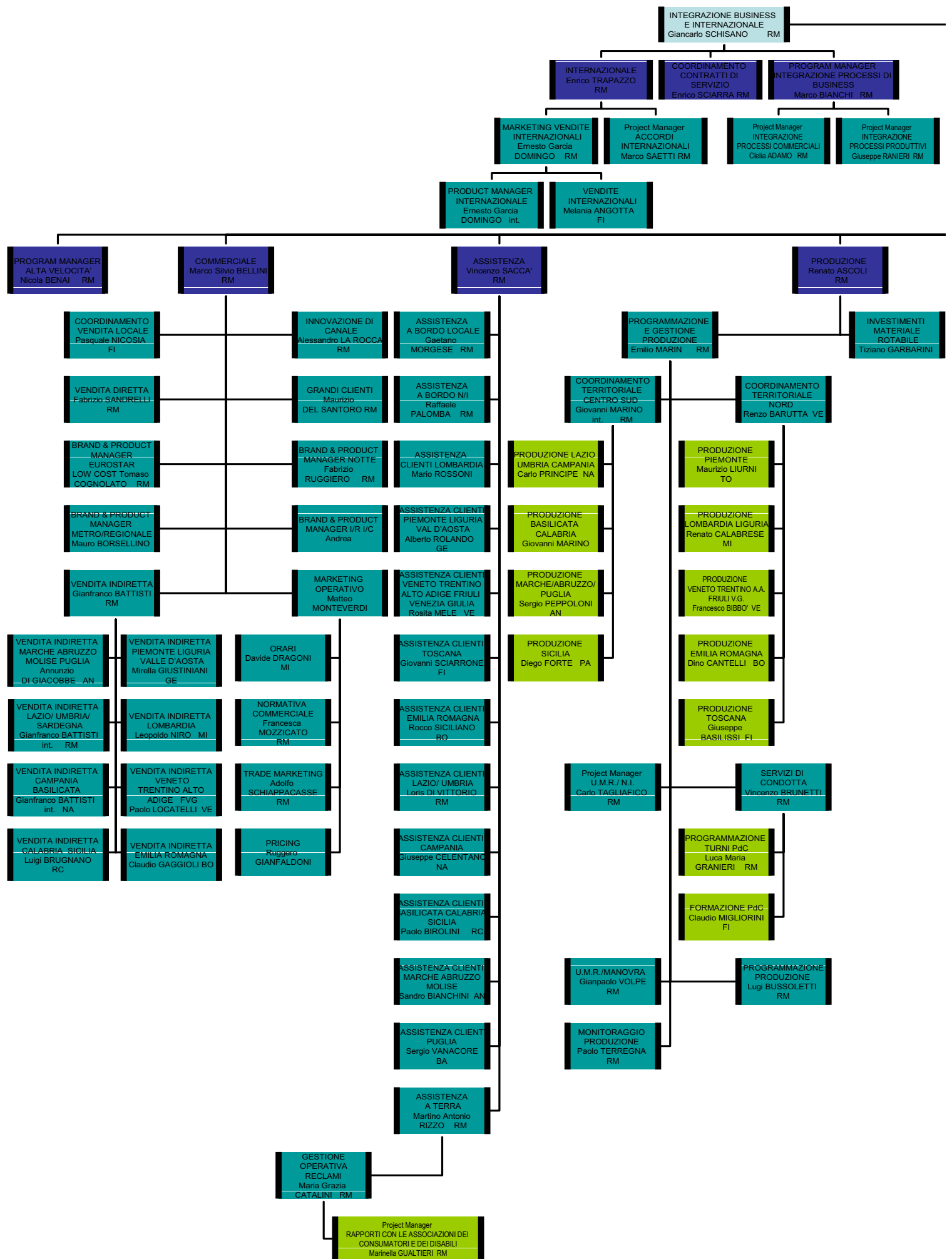
Forse ci è sfuggito qualcosa, ma non riusciamo a capire dove si ricercano le sinergie nella gestione del personale di macchina; a meno che non si ritenga che vadano ricercate soluzioni nella fase gestionale!? Se così fosse, da chi? Dagli addetti alla distribuzione? Non riteniamo che quel personale sia nello stato d'animo migliore per assolvere gratis anche a questa eventuale nuova incombenza - almeno ad organizzazione costante - e comunque non riteniamo che le necessarie sinergie vadano ricercate in corso d'opera. Continuiamo a pensare che vadano ricercate in maniera strutturale con progetti che raccolgano anche la condizione del sindacato.

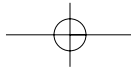
In conclusione, il nostro giudizio politico di questa ristrutturazione non può essere certamente positivo, soprattutto perché ci sembra che non vengano mantenute le linee guida che lo scorso anno l'Amministratore Delegato aveva dato al suo progetto riorganizzativo, dove ha avuto modo di condividere con il Sindacato stesso la strada che sembrava voler percorrere come "nuovo corso".

Purtroppo abbiamo la sensazione che la nuova organizzazione fino ad oggi definita sia "una mediazione all'italiana".



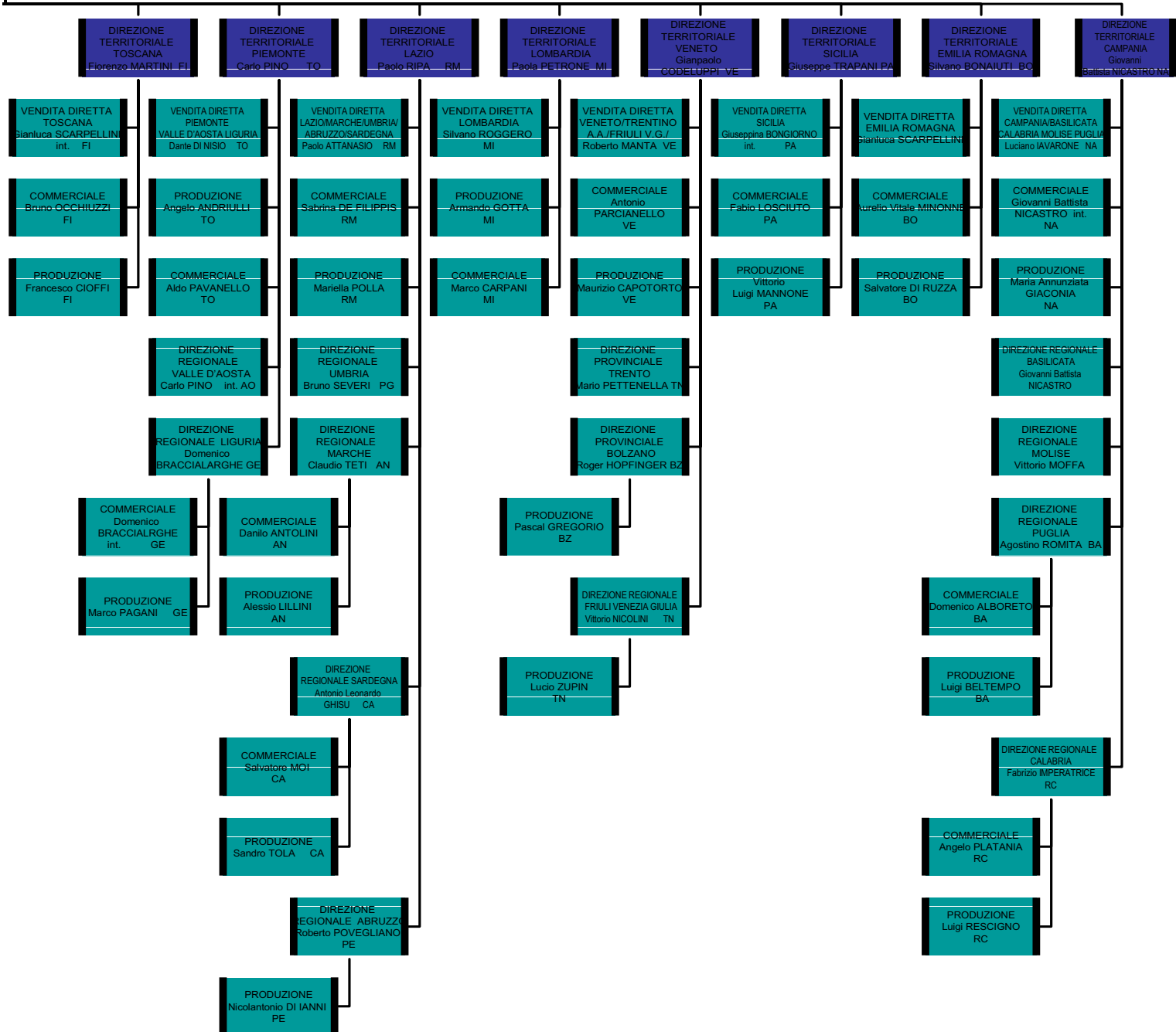
DIREZIONE OPERATIVE
PASSE
Massimo





**GENERALE
ATIVA
GGGERI
GHENZER**

DIREZIONE GENERALE OPERATIVA PASSEGGERI



SEMAFORO GIALLO: NOTIZIE IN PILLOLE

A CURA DI AGOSTINO APADULA

Infortuni: responsabilità del datore di lavoro

La Cassazione con sentenza n. 3213 ha sposato la tesi della esclusiva responsabilità del datore di lavoro nei casi d'infortunio, come nel caso in esame, dipendente da imperizia o negligenza del lavoratore nello svolgimento delle proprie mansioni.

Il datore di lavoro, a giudizio della suprema Corte, è responsabile quando omette di adottare le misure idonee protettive e non accerti e vigili che di queste misure il dipendente ne faccia uso.

E' invece esentato da ogni responsabilità quando il lavoratore assuma comportamenti abnormi ed esorbitanti rispetto al processo produttivo ed alle direttive ricevute.

Quota TFR al coniuge divorziato

La Cassazione con la sentenza N. 10075 ha stabi-

lito nella determinazione della quota del trattamento di fine rapporto, da riconoscere al coniuge avente diritto all'assegno di divorzio, il parametro da utilizzare è "la durata del matrimonio e non quella dell'effettiva convivenza". In questo modo si fa riferimento ad un dato giuridicamente certo, qual è appunto la durata del matrimonio, rispetto un dato incerto come il periodo di cessazione della convivenza.

Inidoneità dei ferrovieri

Con messaggio n. 33936/2004 l'INPS ha chiarito che "nei confronti dei dipendenti ferroviari" iscritti al Fondo speciale, "eventualmente licenziati per inidoneità fisica al servizio ferroviario in genere", spetta come in passato la pensione di inidoneità a condizione che sia maturata una anzianità contributiva di almeno dieci anni.



Controlli domiciliari ai lavoratori in malattia

La suprema Corte di Cassazione ha chiarito che la regola generale, nei casi di controlli domiciliari, è l'obbligo dei lavoratori in malattia di rendersi reperibili nelle fasce orarie previste dalla normativa vigente. Eventuali assenze possono essere giustificate da motivi di forza maggiore o da ragioni apprezzabili che contemperino le gli interessi dei singoli lavoratori e quelli generali miranti alla necessità di effettuare i controlli sulla legittimità dell'assenza e quindi della spettanza dell'indennità connessa. Nel caso esaminato dalla suprema Corte ci si trovava davanti ad un'assenza motivata dal dipendente dalla necessità di effettuare un trattamento terapeutico per una patologia invalidante. I giudici della Cassazione hanno negato la legitti-

mità dell'assenza, poiché il lavoratore non aveva dato prova dell'impossibilità di sottoporsi alla terapia in orari diversi dalle fasce orarie regolamentate dalla normativa di legge.

Infortunio in itinere

La Corte Costituzionale con l'ordinanza n° 1/2005 ha determinato che l'infortunio, nel tragitto da e per casa dal luogo di lavoro, in caso di breve sosta che non alteri le condizioni di rischio dell'assicurato, non provoca l'ipotesi dell'interruzione della copertura assicurativa.

L'INAIL, con nota del 24 gennaio 2005, ha recepito l'ordinanza della Consulta e ha dato indicazione alle proprie sedi di procedere agli indennizzi, in presenza di questa casistica d'infortuni.

L'INPS RISPONDE ALLA FAST FERROVIE SUL SUPER-BONUS!

A seguito di uno specifico quesito posto alla direzione dell'INPS, dalla segreteria nazionale FAST-ferrovie, nel quale denunciavamo anche i ritardi e i tentativi, più o meno palesi, delle Società del gruppo F.S. di dissuadere i ferrovieri, nelle condizioni di usufruire della pensione di anzianità, dal presentare le domande di concessione del cosiddetto super-bonus previsto dalla legge 243/2004, di riforma del sistema pensionistico, **L'INPS ha risposto testualmente, al quesito posto dalla FASTferrovie, ribadendo:**

“Il super-bonus è applicabile ai dipendenti del gruppo ferrovie dello stato. Le domande presentate sono in lavorazione”.

Ovviamente non siamo in grado di dare tempi certi sulla liquidazione di quanto dovuto ai colleghi che hanno avanzato richiesta del super-bonus, in quanto dipende dai tempi che occorreranno ai comitati territoriali dell'INPS per istruire le pratiche, ma quel che sicuramente possiamo a nostra volta ribadire, alla luce di questo nuovo pronunciamento dell'INPS, che sul diritto ad ottenerlo non ci sono problemi di alcun genere.

Cogliamo l'occasione inoltre per ricordare che:

“Il datore di lavoro” non può rifiutare l'opzione del lavoratore, mentre al contrario non è prevista **“una durata temporale minima dell'accesso al bonus”**, quindi chi opta per la rinuncia al versamento dei contributi previdenziali, **può interrompere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento** e avere accesso alla pensione d'anzianità.

L'opzione è invece “irrevocabile”, infatti il Ministero del lavoro ha chiarito che in assenza di una previsione normativa, il lavoratore che ha optato per l'accesso al bonus non può più richiedere il ripristino dei contributi fino alla data di cessazione del diritto al bonus.

FERSERVIZI

...no al ridimensionamento!

di Sergio Vecchione

In data 1.07.2005 si è tenuto un incontro tra le Organizzazioni sindacali nazionali e l'Amministratore delegato di Ferservizi dott. Guelfi, presenti il Direttore generale e il Responsabile delle relazioni sindacali, per la presentazione del piano d'impresa 2004/2008.

Nel corso dell'incontro in particolare sono state illustrate le fasi del Piano attuate nell'anno 2004 e le linee guida di quanto previsto in attuazione conto 2005.

Nella relazione iniziale dell'Amministrazione si è evidenziato che nell'immediato Ferservizi ha in programma di limitare la sua azione alla gestione delle attività di supporto del core business delle società del gruppo F.S.

Lo stesso Amministratore delegato pur non negando la presenza, in seno alla società di professionalità e di condizioni strutturali tali da poter ricercare clienti anche sul mercato esterno, ha ribadito che allo stato nei programmi della società non si fanno ipotesi di espansione delle attività, pur se sul piano strategico tale possibilità non è esclusa.

Tale ultima ipotesi in verità, alla luce di quanto previsto, ci sembra più una pia intenzione, una affermazione di maniera, che una previsione di piano. L'A.D. infatti ha specificato che al fine di realizzare il Piano d'Impresa della Società e raggiungere gli obiettivi previsti si dovrà tra le altre cose procedere a:

- 1) Riduzione del costo del personale;
- 2) Riduzione dei costi esterni;

- 3) Sviluppo centrale acquisti di gruppo;
- 4) Miglioramento e estensione dei rapporti con i clienti;
- 5) Razionalizzazione servizi di Facility Management;
- 6) Rafforzamento modello di controllo Ferservizi a supporto del Piano d'impresa;
- 7) Ottimizzazione stato patrimoniale;
- 8) Progetto ciclo passivo;
- 9) Piano vendite immobiliari

Andando ad una disamina del documento e dell'illustrazione fattaci, **che per forza di cose è stata parziale**, traspare, a nostro giudizio, una notevole difficoltà di Ferservizi ad operare in tutti i settori a causa dell'inadeguatezza delle sue strutture territoriali, atteso che le stesse invece di essere dimensionate alla necessità delle aspettative dei clienti: Trenitalia, Rfi...., nella fornitura dei servizi, vengono invece condizionate dalle logiche, spesso immotivate, del contenimento dei costi di produzione.

Infatti nel nuovo processo del ciclo passivo le sedi di lavoro territoriali, prive di ogni responsabilità operativa sono adibite esclusivamente alle attività di Bac-End, senza considerare che lo stesso processo, messo lì per migliorare il servizio di fatturazione per le diverse società, rileva tutta la sua mancata funzionalità ed operatività dequalificando la professionalità elevata acquisita, nel corso degli anni, dagli addetti.

Il settore amministrativo del personale con l'entrata in vigore del nuovo T.M. incontra notevoli difficoltà a gestire il nuovo sistema in quanto l'utilizzo dei software vecchi ed inefficienti non migliorandone la tecnologia porterebbe nel tempo la stessa Azienda, **volutamente o meno, la FASTferrovie ovviamente propende per la prima ipotesi**, a decidere di dare all'esterno tale attività. Così anche per i servizi di Facility dove i problemi maggiori si notano nel settore dei C.r.C. già rilevata l'anno scorso nel rinnovo dei documenti di viaggio.

La società Ferservizi, a giudizio della Fastferrovie, non può e non deve darsi obiettivi di corto respiro, ma deve puntare senza timore alcuno, avendone le potenzialità, a formulare un piano di attività idoneo a cogliere le occasioni di lavoro offerte dal mercato esterno. Affinché ciò si realizzi è opportuno che si riscontri un consenso interno al Gruppo. In assenza di ciò si determinerebbe ineluttabilmente il ridimensionamento di Ferservizi e l'esternalizzazione di parte delle sue attività, in contrasto palese con le determinazioni assunte in sede di rinnovo del CCNL. Si rende pertanto indispensabile una seria politica dei vertici del Gruppo F.S. che riconosca a Ferservizi il ruolo che le compete quale società dei servizi del Gruppo stesso.

E' quello che verificheremo quando andremo ad approfondire i singoli progetti di piano, per affrontare i problemi relativi alle ricadute sul lavoro.

Permessi ex art. 33 legge 104/92 ...definito l'accordo!

a cura di Giovanna LELLO e di Diego FERRARI

Alla fine si è raggiunto un accordo, la volontà dei lavoratori interessati, la disponibilità del nostro sindacato, FASTferrovie, che ha dato voce a quei lavoratori, che trovandosi nella condizione di usufruire di permessi sia perché diversamente abili, o perché prestano assistenza ad un portatore di handicap, si vedevano decurtare la tredicesima mensilità ed il monte ore delle ferie.

Una procedura non giusta sia sotto l'aspetto pratico, che quello morale in quanto si negava in definitiva pari dignità a lavoratori che scontavano la colpa di avere a loro carico diretto un problema o di dividerlo con un familiare.

Era chiaro che si trattava di una discriminazione rispetto alla quale i lavoratori non potevano non indirizzare le loro proteste.

Una battaglia di civiltà e di progresso la loro che la FASTferrovie ha condiviso e sulla quale ha impegnato tutte le sue strutture territoriali, che hanno promosso l'inoltro dei ricorsi amministrativi, negli impianti delle società del GRUPPO F.S. La risposta dei lavoratori, massiccia sin dai primi giorni, ha dato l'impronta della complessità e della vastità del problema, ma soprattutto ha fatto capire all' Holding F.S. qual'era la volontà di lotta e la determinazione che animava i lavoratori che, al di là degli effetti pratici, cercavano una soluzione che servisse a rimuovere soprattutto la disparità di trattamento loro inflitta.

Le società di gruppo F.S., oltre che sul piano morale, avevano torto marcio anche sul piano normativo.

L'obbligo di rimuovere la disparità di trattamento derivava da un quadro nor-

mativo, che faceva riferimento alla Direttiva 2000/78/CE del Consiglio dell'Unione Europea ed al Dlgs 9 luglio 2003, n° 216, pubblicato a sua volta sulla Gazzetta Ufficiale n° 187 del 13 agosto 2003, di recepimento della Direttiva stessa.

Nonostante la chiarezza delle argomentazioni della FASTferrovie e dei lavoratori le società F.S. hanno continuato a mantenere una resistenza tanto di maniera, quanto inutile.

La FASTferrovie, rispettosa dell'impegno assunto con gli interessati, ed al fine di trovare soluzione in tempi certi, coinvolgeva sulla problematica il Comitato pari opportunità nazionale, spostando nel contempo la richiesta di regolarizzazione sul tavolo del rinnovo contrattuale per dare al problema la dignità che meritava. Al tavolo negoziale si trovava infine un accordo più complessivo, che regolamentava anche le assenze retribuite per maternità/paternità facoltativa e per malattie del bambino.

Anche per questo tipo di assenze, non disciplinate dalla Direttiva Europea succitata, per effetto traino si raggiungeva la stessa intesa di quella per i permessi ex L.104/92 e cioè "**tali assenze non producono decurtazioni sulle ferie contrattualmente previste e sulla 13° mensilità.**"

Un risultato che rende bene l'idea, di quanto il collegamento e le sinergie tra lavoratori e organizzazione sindacale sia indispensabile per la risoluzione di ogni problematica.

La partecipazione dei lavoratori a sostegno della FASTferrovie in questa vicenda è stata perlomeno esemplare. Lo di-

mostra l'alto numero di richieste di regolarizzazione delle ferie e della tredicesima consegnati al datore di lavoro, su modelli elaborati dalla FASTferrovie e richiamanti i pronunciamenti della Direttiva Europea, che sono stati ritirati presso le sedi territoriali della nostra O.S. o scaricati tramite il sito www.fastferrovie.it. Una vittoria della volontà dei lavoratori, dicevamo all'inizio che è il frutto anche della bontà, lasciatecelo dire, della organizzazione della FASTferrovie sul territorio, delle nostre Segreterie Regionali sempre disponibili e attenti a sostenere le giuste istanze dei lavoratori, come in questo caso.

Un'ultima considerazione sulla data di inizio del nuovo computo degli istituti delle ferie e della tredicesima mensilità, che coincide con la data dell'accordo e cioè dal 23 giugno 2005.

La nostra richiesta di regolarizzazione dalla data di pubblicazione del Dlgs 216/03, avvenuta ad agosto 2003, si è scontrata con una resistenza assurda da parte delle società F.S. che hanno accampato le scuse più banali.

Ad un certo stadio della discussione si è trattato di scegliere se fare o non fare l'accordo, abbiamo scelto la via più responsabile per dare risposte concrete ai lavoratori in attesa definendo l'accordo nei termini appena esposti.

L'alternativa non garantiva i lavoratori, perché significava dare luogo ad un contenzioso legale senza certezze e nemmeno semplice atteso che, si trattava di impugnare i termini di una Direttiva Europea rispetto alla quale, in caso di contestazione che non sarebbe mancata, il giudice del lavoro avrebbe potuto investire del problema la Corte Internazionale di Giustizia, deputata in questo caso a dare interpretazioni autentiche sulla Direttiva di cui trattasi.

Quindi tempi e risultati di là da venire e nel contempo nessun risultato rispetto ai permessi per maternità/paternità e malattie del bambino.

Un risultato quindi che ci inorgoglia e che, come abbiamo già detto, è **il frutto della collaborazione diretta tra O.S. e lavoratori, il metodo di lavoro che la FASTferrovie predilige.**

Trattative Sindacali e responsabilità dei contraenti

di Lucia Lo Campo

L25 anni di servizio trascorsi nel settore circolazione treni mi hanno fatto comprendere l'importanza del concetto di sicurezza e di tenersi costantemente aggiornati sui regolamenti.

Entrando di recente nel mondo sindacale e conoscendo il modo in cui vengono condotte alcune trattative, mi sono resa conto di quanto, a volte, ci si allontana dalla realtà dell'esercizio, riducendo la trattativa stessa ad uno sterile contratto in cui le due parti debbano necessariamente trovare un punto di reciproca convenienza, a prescindere dalle priorità di chi opera in prima linea.

Tutto questo mi ha profondamente turbata, soprattutto quando si constata che le informazioni in possesso dei contraenti sono talvolta avulse dalla situazione tecnico/normativa vigente.

E' fondamentale una adeguata preparazione professionale per una buona trattativa e pare che anche questo concetto sta correndo il rischio di cadere in disuso.

La correttezza di un sindacato è costituita dalla preparazione di chi è abilitato a trattare e correggere gli errori aziendali, soprattutto quando questi sono finalizzati al risparmio indiscriminato del personale.

Purtroppo ci ritroviamo di fronte ad un avanzamento tecnologico che va a rilento e, di contro, la continua volontà ed insistenza

aziendale a voler, a tutti i costi, tagliare e "limare" qua e là.

Ogni tavolo di trattativa è pervaso da questo annoso problema. E' una continua lotta che i sindacati debbono affrontare con diuturnità.

La presenza umana, in mancanza di una tecnologia, era stata prevista per un preciso scopo: "La sicurezza". Chi propone il taglio di personale, deve proporre un'alternativa tecnologica. Diversamente diventa una roulette russa e nel verificarsi di inconvenienti di esercizio, deve assumersi la responsabilità dell'occorso.

Quando la controparte effettua tentativi strategici per il risparmio di personale, il sindacalista deve possedere la preparazione necessaria per informare chi sta dall'altra parte su quello che potrebbe verificarsi e sugli eventuali inconvenienti d'esercizio che sono sempre in agguato.

La nostra rete ferroviaria non è omogenea, anzi è abbastanza articolata e per la maggior parte non tecnologicamente avanzata e la desertificazione degli impianti con il risparmio del personale ha già prodotto effetti negativi sulla clientela e sulla qualità del lavoro. Ma, a prescindere da tutto questo, sarebbe bene che il management aziendale cominci a cambiare rotta su dove tagliare e non, come ha fatto finora, sempre sulle qualifiche più basse che poi, caso strano,

sono quelle che più "tirano la carretta".

Non è mio costume fare del beccero populismo, ma credo siamo giunti, ormai, ad un punto di saturazione, per cui sarebbe ora che la nostra azienda, per quanto concerne i tagli, si guardi un po'... più d'appresso.

Nella poche trattative a cui ho avuto modo di partecipare, si ha la netta sensazione che, nella maggior parte dei casi, si proceda a tentoni, senza avere bene le idee chiare sugli obiettivi da raggiungere.

Il disagio dei tagli il personale lo vive sulla propria pelle, durante il servizio ed incolpa il sindacato della eccessiva accondiscendenza. Così, nei tempi addietro, il sindacato ha perso numerosi consensi, favorendo la nascita di gruppi autonomi che non godono di alcuna rappresentatività, facendo il gioco dell'Azienda che tende a sgretolare la solidarietà sindacale.

Fare il sindacalista significa combattere in prima linea con il personale.

Per noi donne, poi, risulta ancora più difficile, poiché la nostra diversità comporta il rispetto per la nostra condizione di donna e quindi le pari opportunità; sarebbe quindi auspicabile che nelle trattative aziendali, dall'altra parte del tavolo, vi fosse sempre la presenza femminile.

RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

L'involuzione normativa sulla rappresentatività sindacale, mostra con evidenza l'inadeguatezza dei sindacati tradizionali distaccati dai lavoratori, incapaci di interpretarne le esigenze dei lavoratori, incapaci di interpretarne le esigenze, e contemporaneamente l'urgenza di pensare a forme di organizzazione che sappiano saldare i bisogni con il potere di decidere senza delega all'infinito: questa fu la causa che fece nascere i comitati di base.

C'è chi afferma l'antidemocraticità di tali comitati, che nati da evidenti e reali bisogni dei lavoratori, oggi sono legati da lacci e laccioli partitici politici, tanto da relegare il loro ruolo di contestatori al mero posto d'osservatori.

Nulla è stato detto, invece, sul sindacato autonomo che a forza di spintoni è riuscito ad ottenere una sua visibilità, grazie ai tanti sostenitori, riuscendo spesso ad essere mediatori, tra le due fazioni sindacali confederati e movimentaristi, ed arrivare a soluzioni di contrattazioni ed accordi aziendali.

Il ruolo del nostro Sindacato SMA (oggi FAST FERROVIE) è stato certamente difficile ed in costante competizione con i due schieramenti sindacali.

Bisognerà senz'altro discutere l'elaborazione di norme cogenti in materia di rappresentanza e rappresentatività sindacale, tale da dare il giusto risalto anche al sindacato autonomo. Da molto tempo le parti politiche che si sono succeduti al Governo del nostro Paese, lo promettono, ma mai si è arrivati alla conclusione.

E' importante, ne consigliamo la lettura, la monografia pubblicata dall'Università di Bologna che intende ricostruire la fattispecie della rappresentatività sindacale ed i suoi effetti con l'obiettivo di offrirne un quadro giuridico il più possibile coerente.

Nel testo è prima trattata l'evoluzione della rappresentatività sindacale, poi la disciplina infine le prospettive, che mettono in risalto le problematiche assai delicate e complesse, per altro assai lontane e di non facile soluzione.

E' importante la teoria sviluppata sulla rappresentatività in particolare dei sindacati confederali tradizionali ricostruendone l'ascesa e poi il declino, dovuto in parte a caratterizzazioni sempre più esplicite partitico-politico; sarebbe interessante sviluppare tali concetti, ma crediamo opportuno fare solo alcuni accenni, per non annoiarvi troppo e poi perché, forse, occorrerebbe più di una nostra pubblicazione. Per ritornare a noi: un merito va riconosciuto allo SMA non si è mai fatto corrompere da nessuna delle parti, è andata avanti credendo alle proprie idee e lottando, talvolta anche da solo, con tenacia e fermezza, certamente qualche volta non è riuscito nel suo intendo, ma siamo sicuri che con la sua presenza si sono raggiunti risultati sicuramente positivi.

Lo SMA ha assunto la responsabilità di gestire con caparbietà la steura dell'ultimo CCNL, scusate l'immodestia, senza lo SMA oggi i ferrovieri, in testa i macchinisti, avrebbero avuto ben altra realtà sicura-

mente più penalizzante; basti provare ad immaginare cosa sarebbe successo se non si fosse firmato questo contratto con le recenti normative sul lavoro emanate dall'U.E..

Un'ultima considerazione: ormai entrati nel terzo millennio il sindacato italiano, anche se nessuno sembra volerlo ammettere, deve evolversi, poiché così com'è impostato non riesce a venire incontro alle esigenze dei lavoratori, senza voler criticare il passato e senza entrare nel merito della sostanza, bisogna riconoscere che la rappresentatività sindacale così com'è oggi non è più d'attualità e non riesce più a calarsi nella realtà dei tempi. La moderna concezione d'impresa, che premia le fusioni, le incorporazioni, le alleanze, le aggregazioni che fanno crescere le Aziende per trasformarle in grandi gruppi, porta ad un frazionamento degli stessi gruppi in tante piccole entità dove operano pochi dipendenti (questo è il progetto che anche FS sta mettendo in opera, basti vedere la nuova riorganizzazione di Trenitalia, dividono, per esempio, il Viaggiante dal Macchina aumentano le esternalizzazioni, anche se con il sindacato mentono promettendo le internalizzazioni), argomento questo che affronteremo in un altro appuntamento.

Per risposta a queste novità il Congresso Nazionale prima ed il Direttivo Nazionale poi del Fast Ferrovie, ha ufficializzato la nascita dell'Associazione Professionale Macchinisti SMA., come primo momento di risposta alla teoria sopra scritta, promettendosi di organizzare altre Associazioni Professionali. L'Associazione ha il compito di rappresentare attraverso studi, esperienze e realtà vissute nel lavoro i Macchinisti, con il FAST FERROVIE.

Roma, 26 luglio 2005

*A.P.M. SMA - Il Presidente
Faustino Anquilla*

Nonostante gli Accordi Nazionali soliti rilanci in Regione

di Salvatore Genovese

Con gli accordi siglati a livello Nazionale nei mesi di Aprile e Maggio, si pensava di poter far chiudere positivamente le trattative, lasciate per troppo tempo aperte, riguardante le problematiche del personale della DCM Sicilia quali Orario di lavoro, Diritto al Pasto, oltre che quelle delle divisioni commerciali. Il 30/7/2005 nell'ennesimo incontro avuto con la DCM, il Fast Ferrovie congiuntamente a tutte le altre OO.SS. ha ritenuto chiuse in maniera negativa le procedure di raffreddamento, aperte con il verbale del 21 giugno u.s.

Il voler a tutti i costi non accettare le indicazioni, anche mediate del sindacato, ma il voler imporre turni di lavoro che di fatto permettono di incentivare la desertificazione del territorio non può più essere accettata.

L'esposto/denuncia alla procura della Repubblica di

Palermo e quello alla procura della Repubblica di Messina per la problematica inerente la manovra a Messina che con le ataviche problematiche riguardanti l'organizzazione del lavoro messa in atto dalla DCM tende a far scomparire la Divisione Logistica in Sicilia, sono gli atti estremi che il Sindacato Siciliano ha messo in campo per contrastare l'arroganza della Dirigenza Siciliana che attraverso atti unilaterali contribuiscono alla desertificazione delle Linee.

Infatti l'imposizione delle disabilitazioni notturne, oltre ad essere Contrattualmente non previste, costringe le divisioni commerciali a non poter programmare treni e alla DCI a non poter effettuare le manutenzioni se non quelle programmate.

*Il futuro delle ferrovie Siciliane passa anche attraverso **un ricambio gestionale**.*

FILT – FIT – UILT – FAST Ferrovie – UGL AF – ORSA F. Segreterie Regionali

Prot. N° Unit. 22

Data 06/07/2005

Signor Direttore Trasporto Regionale Sicilia **Ing. Giuseppe Trapani** - Palermo

Signor Responsabile RUO Passeggeri Locale Calabria e Sicilia **Dott. Ettore Satariano** - Palermo

Signor Responsabile Produzione e Operazioni Tecniche **Ing. Vincenzo Mannone** - Palermo

Oggetto: Problematiche personale di Macchina e Bordo

Le scriventi OO.SS. sono venute a conoscenza che dal 11 Luglio p.v. entreranno in vigore nuovi servizi nella tratta Palermo-Agrigento, che si sommeranno a quelli in vigore dal 12 Giugno u.s.

Tale nuova produzione, della quale le OO.SS. e RSU competenti non hanno ricevuto comunicazione alcuna, è stata inserita nei turni di lavoro del Macchina e Bordo provocando negli stessi, ulteriori criticità che si sono sommate a quelle già esistenti e più volte evidenziate, alle quali la Direzione non ha voluto dare esauritive soluzioni, ci si riferisce al Diritto al pasto, Sale di sosta, Utilizzazione del personale in esercizio, Mezzi di trazione.

Inoltre il service che Trasporto Regionale ad oggi effettua per conto di Passeggeri mette in evidenza una ulteriore problematica, quella relativa alle Loc. 636, per le quali le scriventi hanno aperto una vertenza, invitando il personale di Macchina a richiedere la sostituzione nelle stazioni di S. Agata e Catania, per poi dal 10 Luglio p.v. rifiutarle a condurre.

Per quanto sopra si richiede un urgente incontro.

Cordiali saluti.

FILT
Macaluso

FIT
Ferrito

UILT
D'Enrico

FAST Ferrovie
Genovese

UGL AF
Brancato

ORSA F
Piparo

VERBALE DI INCONTRO

In data 28 giugno 2005 Trenitalia S.p.A. - RUO Sicilia Passeggeri Nazionale e Internazionale, Produzione Sicilia e le Segreterie Regionali di Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, UGL Ferrovie, Fast Ferrovie e Ot.Sa, congiuntamente alla RSU/RLS 53 Passeggeri Sicilia, si incontrano giusta convocazione del 20 giugno per discutere sulle problematiche inerenti all'uso dei mezzi di trazione e del pdm.

Le OO.SS. e le RSU/RLS unitariamente invitano la Società ad aprire il dibattito sul primo punto all'odg.

L'Azienda nel precisare che non esiste alcun tentativo di dismissione delle locomotive E656 in Sicilia, il cui asset rimane invariato, in considerazione delle difficoltà gestionali dovute alle punte di traffico estivo, conferma che è stato concordato con la DGOL un sussidio di 10 locomotive E636 da utilizzare nel periodo 1 giugno/11 settembre 2005. La Società, nell'ottica del rinnovamento del parco locomotive e del materiale rotabile, conferma la propria volontà di procedere alla progressiva dismissione delle locomotive E636, e pertanto assicura che l'utilizzazione di detti mezzi di trazione assume carattere di temporaneità. Aggiunge che, in atto, le locomotive assegnate a Produzione Sicilia, sono idonee alla circolazione. Inoltre, per garantire le migliori condizioni degli "ambienti di lavoro" del PdM, sono in atto monitoraggi fonometrici e sono previsti controlli microclimatici su tutte le loco E636 assegnate a Produzione Sicilia. Sono anche in programma controlli sulle condizioni dei mezzi di trazione in argomento, anche da parte della ASL n. 5 di Messina.

Le OO.SS./RSU/RLS preso atto delle dichiarazioni societarie, esprimono la loro più totale contrarietà, manifestando l'intendimento di intraprendere ogni azione a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori. Al riguardo, presentano una loro dichiarazione.

Seguono firme in originale

Le OO.SS. denunciano la consuetudine aziendale di non voler registrare a verbale le posizioni del sindacato se non conformi alla loro volontà.

Stigmatizzando tale comportamento chiedono che tale dichiarazione faccia parte integrante del verbale d'incontro. Comunicano che copia sarà consegnata al Comando Regionale Polfer di Palermo, per evitare intimidazioni al P.D.M.

Dichiarazione delle OO.SS. FILT - FIT - UILT - ORSA - FAST.

Le OO.SS. prendono atto delle dichiarazioni societarie ed evidenziano che la utilizzazione delle loc. E636 nei turni pax, scaturisce da una improvvisazione, sufficienza e subordinazione con cui solitamente la dirigenza affronta le problematiche in Sicilia.

Infatti emerge:

- Che già da tempo è stata segnalata la carenza manutentiva delle loc. E656 presenti in Sicilia derivanti dal service offerto dall'officina Cargo. Ad oggi non vi è nessun progetto alternativo della divisione.
- Di avere ridotto la flotta in Sicilia ad un numero che non garantisce la produzione treno, pur sapendo, perché denunciato dalle OO.SS., che la maturazione km/treno delle loc. in servizio si impoveriva di ulteriori 4 locomotive da inviare alla ripartizione ciclica.
- Disconosce le disposizioni impartite dalla divisione Cargo, assegnataria delle loc., che ne limitano la utilizzazione ad un singolo equipaggio di condotta a Catania o a S. Agata.
- Di considerare, in generale Trenitalia, la Sicilia come unico luogo dove possono essere utilizzate le loc. E636 ormai in dismissione per poi rottamarle visto che varie A.S.L. ne hanno vietato l'utilizzazione nel territorio di appartenenza.
- Di non porre in essere azioni nei confronti di RFI per i ritardi che si accumulano nelle operazioni imbarco e sbarco dei treni Pax.

Inoltre le OO.SS. nel verificare che le loc. E636 non effettuano le riparazioni cicliche denunciano:

1. alta rumorosità, mancano le rilevazioni fonometriche con relative relazioni del medico competente (non è stata effettuata informativa sul rischio rumore al P.d.M. Pax);
2. le cabine non rispettano i requisiti ergonomici e gli indici di sicurezza relativamente ai vetri frontali e al microclima;
3. non si evince la totale eliminazione di Amianto in tutte le sue componenti, friabile e non, mancano le rilevazioni che certificano, anche nei corridoi, nelle cabine alta tensione, la presenza di fibre amiantose nei termini previsti dalle leggi in vigore, mancano i certificati di restituibilità anche se richiesti.

Le problematiche di cui sopra risultano essere ulteriormente aggravate da impegni disattesi dalla società in materia di logistica, luoghi di sosta, turni di servizio comprendenti giornate fuori normativa che non garantiscono neanche il diritto al pasto, come risulta nei verbali del 17 e 24 febbraio c.a., condizioni tutte che determinano situazioni di pericolo per la sicurezza dell'esercizio ferroviario.

Con estremo disappunto ma consci della arroganza societaria comunicano che a partire dal 10 luglio tutto il P.d.M. Pax non effettuerà il proprio turno di lavoro in presenza di loc. E636 nel rispetto delle iniziative di lotta intraprese dalle OO.SS. che denunceranno agli organi competenti ed alle istituzioni regionali la situazione e l'atteggiamento societario.

Nelle more, e fino al 10 luglio, speranzosi che la flotta delle loc. E656 venga rimpinguata con numero necessario ad effettuare la produzione o che in subordine traghettino con il treno le loc. E402 A e B e loc. E444 che rimangono in sosta a V.S. Giovanni avendo il personale già abilitato, si chiederà il cambio del P.d.M. nelle stazioni di Catania e S. Agata come da accordi sindacali e relativa disposizione emanata dalla divisione Cargo.

Relativamente alla utilizzazione in *service* di personale di altre divisioni, le OO.SS. diffidano la società a procrastinare tale situazione e chiedono l'attivazione di un confronto, presenti le altre divisioni, per effettuare le azioni di riequilibrio.

La segreteria regionale Or.S.A. dichiara che manterrà in atto, fino al 10 Luglio, la protesta relativa ai vetri frontali continuando ad utilizzare le loc. E636 ad una velocità non superiore ai 70 km/h. Le OO.SS. dichiarano lo stato di agitazione e chiedono l'attivazione delle procedure di raffreddamento dandone comunicazione all'Osservatorio Nazionale degli Scioperi nei Trasporti.

Seguono firme in originale

AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

TITOLO XXII

a cura dell'Ing. Biagio De Filippo
defilippo@sindacatosma.it

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Art. 78 (Valutazione del rischio)

1. Il datore di lavoro, nella valutazione del rischio di cui all'art. 4, comma 1, tiene conto di tutte le informazioni disponibili relative alle caratteristiche dell'agente biologico e delle modalità lavorative, ed in particolare:
 - a. della classificazione degli agenti biologici che presentano o possono presentare un pericolo per la salute umana quale risultante dall'**allegato XI** o, in assenza, di quella effettuata dal datore di lavoro stesso sulla base delle conoscenze disponibili e seguendo i criteri di cui all'**art. 75, commi 1 e 2**;
 - b. dell'informazione sulle malattie che possono essere contratte;
 - c. dei potenziali effetti allergici e tossici;
 - d. della conoscenza di una patologia della quale è affetto un lavoratore, che è da porre in correlazione diretta all'attività lavorativa svolta;
 - e. delle eventuali ulteriori situazioni rese note dall'autorità sanitaria competente che possono influire sul rischio;
 - f. del sinergismo dei diversi gruppi di agenti biologici utilizzati.
2. Il datore di lavoro applica i principi di buona prassi microbiologica, ed adotta, in relazione ai rischi accertati, le misure protettive e preventive di cui al presente titolo, adattandole alle particolarità delle situazioni lavorative **(1)**.
3. Il datore di lavoro effettua nuovamente la valutazione di cui al comma 1 in occasione di modifiche dell'attività lavorativa significative ai fini della sicurezza e della salute sul lavoro e, in ogni caso, trascorsi tre anni dall'ultima valutazione effettuata.
4. Nelle attività, quali quelle riportate a titolo esemplificativo nell'**allegato IX**, che, pur non comportando la deliberata intenzione di operare con agenti biologici, possono

- implicare il rischio di esposizioni dei lavoratori agli stessi, il datore di lavoro può prescindere dall'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli **80, 81, commi 1 e 2, 82, comma 3, e 86**, qualora i risultati della valutazione dimostrano che l'attuazione di tali misure non è necessaria.
5. Il documento di cui all'**art. 4, commi 2 e 3**, è integrato dai seguenti dati:
 - a. le fasi del procedimento lavorativo che comportano il rischio di esposizione ad agenti biologici;
 - b. il numero dei lavoratori addetti alle fasi di cui alla lettera a);
 - c. le generalità del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
 - d. i metodi e le procedure lavorative adottate, nonchè le misure preventive e protettive applicate;
 - e. il programma di emergenza per la protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione ad un agente biologico del gruppo 3 o del gruppo 4, nel caso di un difetto nel contenimento fisico.
6. Il rappresentante per la sicurezza è consultato prima dell'effettuazione della valutazione di cui al comma 1 ed ha accesso anche ai dati di cui al comma 5.

Art. 79 (Misure tecniche, organizzative, procedurali)

1. In tutte le attività per le quali la valutazione di cui all'**art. 78** evidenzia rischi per la salute dei lavoratori il datore di lavoro attua misure tecniche, organizzative e procedurali, per evitare ogni esposizione degli stessi ad agenti biologici.
2. In particolare, il datore di lavoro:
 - a. evita l'utilizzazione di agenti biologici nocivi, se il tipo di attività lavorativa lo consente;
 - b. limita al minimo i lavoratori esposti, o potenzialmente esposti, al rischio di agenti biologici;

- c. progetta adeguatamente i processi lavorativi;
- d. adotta misure collettive di protezione ovvero misure di protezione individuali qualora non sia possibile evitare altrimenti l'esposizione;
- e. adotta misure igieniche per prevenire e ridurre al minimo la propagazione accidentale di un agente biologico fuori dal luogo di lavoro;
- f. usa il segnale di rischio biologico, rappresentato nell'**allegato X**, e altri segnali di avvertimento appropriati;
- g. elabora idonee procedure per prelevare, manipolare e trattare campioni di origine umana ed animale;
- h. definisce procedure di emergenza per affrontare incidenti;
- i. verifica la presenza di agenti biologici sul luogo di lavoro al di fuori del contenimento fisico primario, se necessario o tecnicamente realizzabile;
- l. predispone i mezzi necessari per la raccolta, l'immagazzinamento e lo smaltimento dei rifiuti in condizioni di sicurezza, mediante l'impiego di contenitori adeguati ed identificabili eventualmente dopo idoneo trattamento dei rifiuti stessi;
- m. concorda procedure per la manipolazione ed il trasporto in condizioni di sicurezza di agenti biologici all'interno del luogo di lavoro.

Art. 80 (Misure igieniche)

1. In tutte le attività nelle quali in valutazione di cui all'**art. 78** evidenzia rischi per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro assicura che:
 - a. i lavoratori dispongano dei servizi sanitari adeguati provvisti di docce con acqua calda e fredda, nonché, se del caso, di lavaggi oculari e antisettici per la pelle;
 - b. i lavoratori abbiano in dotazione indumenti protettivi od altri indumenti idonei, da riporre in posti separati dagli abiti civili;
 - c. i dispositivi di protezione individuale siano controllati, disinfettati e puliti dopo ogni utilizzazione, provvedendo altresì a far riparare o sostituire quelli difettosi prima dell'utilizzazione successiva;
 - d. gli indumenti di lavoro e protettivi che possono essere contaminati da agenti biologici vengano tolti quando il lavoratore lascia la zona di lavoro, conservati separatamente dagli altri indumenti, disinfettati, puliti e, se necessario, distrutti.

E' vietato assumere cibi o bevande e fumare nelle aree di lavoro in cui c'è rischio di esposizione.

Art. 81 (Misure specifiche per le strutture sanitarie e veterinarie)

1. Il datore di lavoro, nelle strutture sanitarie e veterinarie, in

sede di valutazione dei rischi, presta particolare attenzione alla possibile presenza di agenti biologici nell'organismo dei pazienti o degli animali e nei relativi campioni e residui e al rischio che tale presenza comporta in relazione al tipo di attività svolta.

2. In relazione ai risultati della valutazione, il datore di lavoro definisce e provvede a che siano applicate procedure che consentono di manipolare, decontaminare ed eliminare senza rischi per l'operatore e per la comunità, i materiali ed i rifiuti contaminati.
3. Nei servizi di isolamento che ospitano pazienti od animali che sono, o potrebbero essere, contaminati da agenti biologici del gruppo 3 o del gruppo 4, le misure di contenimento da attuare per ridurre al minimo il rischio di infezione sono indicate nell'**allegato XII**.

Art. 82 (Misure specifiche per i laboratori e gli stabulari)

1. Fatto salvo quanto specificatamente previsto all'**allegato XI**, punto 6, nei laboratori comportanti l'uso di agenti biologici dei gruppi 2, 3 o 4 a fini di ricerca, didattici o diagnostici, e nei locali destinati ad animali da laboratorio deliberatamente contaminati con tali agenti, il datore di lavoro adotta idonee misure di contenimento in conformità all'**allegato XII**.
2. Il datore di lavoro assicura che l'uso di agenti biologici sia eseguito:
 - a. in aree di lavoro corrispondenti almeno al secondo livello di contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 2;
 - b. in aree di lavoro corrispondenti almeno al terzo livello di contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 3;
 - c. in aree di lavoro corrispondenti almeno al quarto livello di contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 4.
3. Nei laboratori comportanti l'uso di materiali con possibile contaminazione da agenti biologici patogeni per l'uomo e nei locali destinati ad animali da esperimento, possibili portatori di tali agenti, il datore di lavoro adotta misure corrispondenti almeno a quelle del secondo livello di contenimento.
4. Nei luoghi di cui ai commi 1 e 3 in cui si fa uso di agenti biologici non ancora classificati, ma il cui uso può far sorgere un rischio grave per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro adotta misure corrispondenti almeno a quelle del terzo livello di contenimento.
5. Per i luoghi di lavoro di cui ai commi 3 e 4, il Ministero della sanità, sentito l'Istituto superiore di sanità, può individuare misure di contenimento più elevate.



HDI ASSICURAZIONI Al tuo fianco, ogni giorno.

Scegli HDI,
con il nostro
"attestato dedicato"
il tuo risparmio è
immediato e continuato.

per i Dipendenti
e Pensionati
delle Ferrovie

La Tua polizza auto sceglila da Ferroviere

Per scegliere la Tua polizza auto, **HDI** ti ricorda tre nuove buone ragioni. Garantirti un risparmio immediato e continuato. Godere una comoda forma di pagamento mensile. Ricevere in omaggio la nuova "**FidelityCard InLinea**".

La card esclusiva per partecipare a tante premianti occasioni.

*Per saperne di più
visita il sito
www.inlinea-hdi.it
oppure telefona
al Numero Verde
800.082.082*



Al tuo fianco, ogni giorno.