

LA VOCE

delle attività ferroviarie

N° 3-4 Marzo-Aprile 2012

FAST
FerroVie Sma
confsal

MENSILE DI APPROFONDIMENTO POLITICO-SINDACALE DELLA FAST FERROVIE

E' tempo di contratti
Il mondo dei trasporti
non può più aspettare

Anno V N° 3-4/2012 Proprietà del Sindacato Autonomo Fast FerroVie - Via Varese n° 34 - 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 - CNS/AC ROMA
Autorizzazione del Tribunale di Roma n° 353 del 14 settembre 2006



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

HDI
Assicurazioni

Al tuo fianco,
ogni giorno

Adesso le vostre polizze diventeranno più leggere

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

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

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

la carta è emessa da Agos Ducato

SOMMARIO

EDITORIALE

La crescita non può prescindere dai trasporti
di *Pietro Serbassi* pag. 4

Lettere aperte e menti chiuse
di *Vincenzo Multari* pag. 6

**A Trenord
la trattativa langue**
di *Mauro Carelli* pag. 8

**Pietro Serbassi eletto Segretario
Generale Fast Confsal.**
di *Alba Pietrazzi* pag. 11

**Importante successo di
Fast Confsal presso il tribunale del lavoro di Bergamo**
a cura della *Segreteria Provinciale Bergamo* pag. 13

**Essere donne nel mondo del lavoro
Che fatica!**
di *Alba Pietrazzi* pag. 14

**Carlo Nevi riconfermato Segretario Regionale
Fast FerroVie Lazio**
a cura della *Segreteria Regionale Lazio* pag. 16

**Riforma del mercato del lavoro e contratti
a progetto La Fornero forse ha sbagliato**
di *Francesco Marcelli* pag. 22

Le aggressioni al personale della metropolitana
n.s. pag. 26

**Disagi alla Stazione Termini di Roma
per la collisione tra due Frecciarossa**
di *Carlo Nevi* pag. 27

**Lavori usuranti
Facciamo il punto**
di *Massimo Mastrantonio* pag. 28

GIALLOFISSO
No, tu no. Perché? perché no!
di *Antonio Scalise* pag. 34

PREVIDENZA
Tanto tuonò che piovve
Compromesso anche il fondo speciale F.S.
a cura di *Agostino Apadula* pag. 35

N° 3/4

2012



SEDI REDAZIONALI TERRITORIALI DE "LA VOCE"

ANCONA 071-43962/5923294
Stazione FS Via Einaudi, 1 - 60100 ANCONA

BOLOGNA 051-6303232
Piazza delle Medaglie d'Oro, 4 - 40121 BOLOGNA

CAGLIARI 070-6794718 Int. FS Via Roma, 6 - 09100 CAGLIARI

FIRENZE 055-2353870/486515
Piazza Balducci, 2/R - 50136 FIRENZE

FOGGIA 0881-703725/722160
P.le Vittorio Veneto - Staz. FS (lato nord) - 71100 FOGGIA

GENOVA 010-2742531 Piazza Acquaverde, 5 - 16126 GENOVA

MILANO 02-66988408/63712006
Int. Staz. FS Piazza Duca d'Aosta - 20124 MILANO

NAPOLI 081-5672317 Fabbricato PV Stazione FS - 80142 NAPOLI

PALERMO 091-6176044 Via Roma, 28 - 90123 PALERMO

PESCARA 085-293354/4282364
Staz. Pescara C.le Via E. Ferrari, 1 - 65100 PESCARA

REGGIO C. 0965-56658/863200
Via Pacinotti, 58 - 89129 REGGIO CALABRIA

ROMA 06-4871946/47307768 Via Marsala, 75 - 00185 ROMA

TORINO 011-5097310/5098483 Via Sacchi, 45 - 10125 TORINO

TRIESTE 040-3794267
Dep. Locomotive FS V.le Miramare - 34100 TRIESTE

VENEZIA 041-932558/784547
Via Parco Ferroviario, 59 - 30030 Chirignago (VE)

LA VOCE DELLE ATTIVITA' FERROVIARIE

Mensile di approfondimento politico/sindacale e tecnico
Proprietà del sindacato FastferroVie

Anno V - N° 3-4/2012

Autorizzazione del Tribunale di Roma
n° 353 del 14 Settembre 2006

Direttore Responsabile: **Pietro Serbassi**

Direttore: **Luca Vitali**

Responsabile di Redazione: **Antonio Scalise**

Redazione: **Aniello Carpenito, Carlo Nevi, Vincenzo Multari,**

Vincenzo Notarnicola

Progetto Grafico: **Antonio Scalise, Luca Vitali e Paolo Piovesan**

Hanno collaborato a questo numero: **Alba Pietrazzi, Agostino Apadula, Francesco marcelli, Mauro Carelli, Massimo Mastrantonio**

Foto: Fototeca FS

Archivio fotografico FastferroVie curato da:

Attilio Di Iorio, Mauro Beltramello, Carmine Pellegrino

Copia: euro 2.00

Abbonamento euro 18.00

Abbonamento Sostenitore euro 450.00

I versamenti devono essere effettuati sul c/c Bancario n° 13

intestato a FastferroVie,

presso ist. San paolo IMI agenzia 39 - Roma Termini

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

Stampa: Empograph - 00010 Villa Adriana (Roma)

Chiuso in tipografia: il 12 Maggio 2012

Tiratura: 7000 copie

La crescita non può prescindere dai trasporti

Editoriale

di Pietro Serbassi

Il Governo dei professori, dopo il primo decreto “SalvaItalia”, ha proseguito il percorso di riforma che la politica dei partiti gli ha delegato, emanandone un secondo denominato “Crescitalia” contro l’iniquità del quale, come FAST-Confasal, abbiamo risposto con un’azione di sciopero generale dei Trasporti il giorno 1 marzo 2012.

Lo sciopero è stato partecipato al Presidente del Consiglio Mario Monti, ai Ministri del Lavoro e dei Trasporti e alla Commissione di Garanzia con una specifica nota. Vi si evidenziava la necessità di rimuovere lo stato di precarietà e d’inefficienza in cui versano i vettori della mobilità nel nostro Paese e le condizioni di malcelata provvisorietà che sono state ulteriormente esasperate dalle decisioni del Governo proprio con quest’ultimo Decreto.

L’azione di lotta aveva la presunzione di stimolare l’apertura di un confronto di merito fra Governo e Parti Sociali che ricercasse risposte condivise ed efficaci alla disastrosa situazione in cui versa l’Italia e sulla necessità di tornare a crescere davvero.

È incontrovertibile che uno dei pochi collettori di sistema che la crescita economica di un paese è obbligata a tenere in grande considerazione, altro non è che la costruzione e la cura di un moderno sistema dei trasporti.

Moderno nel senso che esso deve risultare sostenibile anche sul piano ambientale, essere efficiente e integrato tra le varie modalità e vettori e assicurare mobilità vera a merci e persone attraverso la previsione d’investimenti e modelli di gestione che permettano l’esercizio della libera concorrenza in un quadro di regole certe sul lavoro e sull’occupazione.

Purtroppo questo Governo dei Professori, chiamato a commissariare la Politica, non ritiene necessario un confronto con le parti sociali; un’errata valutazione le cui ricadute appaiono ogni giorno sempre più evidenti e inquietanti.

Proprio in questi giorni la drammatica escalation dei suicidi di coloro che, per la vergogna di non riuscire più a far fronte a questo mercato del lavoro, giungono fino all’estremo passo, è stata liquidata dal Prof. Monti come un problema marginale rispetto a quanto sta accadendo in Grecia per gli stessi motivi!

Per amor di patria evitiamo di dare giudizi su questa “battuta infelice” che purtroppo, nonostante il brevissimo tempo d’insediamento, non è la prima fatta dal capo del Governo o dai suoi ministri.

Accantoniamo i temi politici quali la riforma elettorale, il finanziamento ai partiti e il taglio agli sprechi della pubblica amministrazione e quelli indispensabili a scovare una partitocrazia sempre più tralignata, poiché ci porterebbe a dare giudizi prettamente politici che non ci competono in queste colonne; inoltre, se ne parla sempre più spesso senza che alle parole conseguano atti concreti in nessun senso e da parte di nessuno, siano essi attori, comparse o spettatori paganti.

Vorremmo, pertanto, affrontare quei temi che toccano da vicino il mondo del lavoro e che impegnano il



Sindacato in sfide sempre più ardue.

È indubbio che la madre di tutte le nostre remore non può essere che la riforma previdenziale, in pratica quello scellerato primo atto compiuto dal nuovo governo caratterizzato, come tutti ben ricorderanno, dal toccante quanto inverosimile quadretto della lacrimuccia di cocodrillo della Ministro Fornero, messa in scena in occasione della prima conferenza stampa sulla riforma.

Sicuramente non ancora avveza a responsabilità del genere, ha mostrato un lieve sbandamento ma si è subito ripresa e, come un “caterpillar”, ha spianato tutti i lavoratori italiani sull’età pensionabile dei 66 anni.

A quanto ci è dato sapere, è l’unico caso in Europa.

Ciò che appare addirittura più drammatico è il fatto che, a quanto pare, non si sia tenuto conto né di chi aveva già stipulato un patto con lo Stato in merito alla propria quiescenza – i cosiddetti esodati che, anche in considerazione della comprovata incapacità governativa di prevenire nulla in merito (neanche il loro numero), corrono il concreto rischio di trovarsi per anni senza alcun reddito – né tantomeno di quelle categorie di lavoratori ritenute fino al giorno prima del decreto gravate dalla tipicità di lavori particolarmente usuranti: muratori, vigili del fuoco e via via fino ai piloti, gli autisti, i macchinisti.

Se costoro, prima dell’emanazione del decreto, avevano il diritto di andare in pensione in anticipo non era per gentile omaggio di chicchessia, ma perché la loro vita media era – ed è – indubbiamente più bassa degli altri lavoratori.

Non ci volevano i professori per capire che, se facciamo lavorare di più anche quelli che muoiono prima, i contributi versati da questi potrebbero pagare le pensioni degli altri, che in ogni caso le percepiranno per meno tempo.

C’è chi eccepisce che sono troppe categorie e che serve un’elevata copertura economica, ma la prima delle tante domande che mi vengono in mente è: sono o no dei Professori? O sono invece dei Tecnici appartenenti alla casta che attualmente ci governa, quelli che da Stato, Regioni, Province e Comuni, almeno fino a oggi, hanno goduto di rendite garantite tali da far invidia ai petroli-

ri?

A parte la polemica, dobbiamo comunque apprezzare che il problema della riforma previdenziale nel comparto dell'autoferro è stato, almeno fino a oggi, l'unico punto di intenti che sindacati e associazioni datoriali sono riusciti a condividere, come dimostra l'"Avviso Comune" che insieme hanno stilato.

Di contro, nel comparto delle attività ferroviarie, dove almeno apparentemente sembra che il confronto negoziale sia più decisamente più vivo, non si è ancora riusciti a fare un'operazione simile, nonostante le buone intenzioni dichiarate da tutti.

Su questo tetro scenario incombe la sempre maggiore necessità aziendale di un confacente contenimento della spesa, che diventa sempre più un elemento nodale per agguantare l'obiettivo del pareggio di bilancio; fattori che, in buona sostanza, hanno determinato il sostanziale blocco dei rinnovi contrattuali per cui, attualmente, oltre quattro milioni di lavoratori si ritrovano con il contratto di lavoro scaduto. E il mondo del trasporto ferroviario, com'è ovvio, non è immune da ciò.

Spariti i buoni propositi, quindi la possibilità di creare un CCNL che fungesse da regolatore del mondo ferroviario, i sindacati stanno spingendo sul tentativo di rinnovo dei CCNL di comparto.

Soprattutto nel confronto con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane si avverte netto il mutamento di approccio, ove si consideri che si tratta di un'azienda che è passata da un regime di sostanziale monopolio a uno di compressione del proprio campo d'azione, con questi tre elementi principali:

- riduzione dei trasporti pubblici a lungo percorso, finanziati solo parzialmente dal governo; ciò ha creato, tra l'altro, il dramma occupazionale (quindi sociale) di mille lavoratori che si sono ritrovati senza lavoro e senza stipendio;
- concreta prospettiva di riduzione degli introiti sul trasporto Alta Velocità, settore nel quale l'Italia è l'unico Paese ad aver davvero liberalizzato;
- difficoltà delle Regioni, proprio a causa della necessità di contenimento della spesa, di mantenere gli standard di servizio precedenti nel Trasporto Pubblico Locale.

A tutto questo occorre aggiungere che una disposizione del Governo impone che, entro la fine dell'anno in corso, le Regioni stesse debbano creare il Gestore Unico del Trasporto pubblico Locale e favorire la messa a gara d'appalto del servizio.

Conseguentemente Ferrovie dello Stato Italiane, impresa ex monopolista, si trova nella difficile situazione di dovere, per essere concorrenziale, abbattere il costo del lavoro, ma nello stesso tempo di non avere certezza di introiti, poiché non è affatto certo che essa riuscirà ad aggiudicarsi le gare cui parteciperà.

Questo si ripercuote molto, ovviamente, sulla predisposizione di FSI a un buon approccio al tavolo di

discussione e rinnovo contrattuale. Ne è esempio lampante la farneticante lettera che il Direttore Centrale delle Risorse Umane di FSI ha scritto ai *colleghi* ferrovieri. Prima li loda, riconoscendo il loro impegno per i brillanti risultati di bilancio conseguiti dal Gruppo; poi, con una sorta di salto carpiato, inserisce delle improbabili tabelle che dovrebbero dimostrare come i dipendenti di FSI costino troppo. A parte la singolarità del pulpito (avete notato che, generalmente, considera alti i guadagni di qualcuno soprattutto chi guadagna molto di più?) è evidente che quelle tabelle non dimostrano nulla, poiché il confronto è fatto tra i lavoratori neoassunti di un'impresa ferroviaria che sta affrontando in questi giorni la fase di *start-up* e dipendenti di un'azienda con un secolo di vita e al massimo di carriera. Com'è evidente che un'impresa che effettua oltre cinquanta collegamenti

Alta Velocità non può davvero temerne una che ne propone quattro. Ma la lettera esce lo stesso.

Il risultato è che i tavoli languono, trascinando se stessi in inutili incontri durante i quali si discute spesso del sesso degli angeli, entrando affatto

nella sostanza.

E', inoltre, allo studio dell'Unione Europea – e se ne ipotizza l'imminente emanazione – il 4° pacchetto ferroviario, che darà un'ulteriore spinta alla liberalizzazione continentale del settore.

La direttiva, imponendo anche la separazione del gestore della rete dalle società di trasporto, creerà ulteriori elementi di distorsione dell'attuale mercato.

Tutto ciò evidenzia l'imperativo delle aziende e delle amministrazioni pubbliche di far costare meno i servizi.

In questi casi la scelta più ovvia appare sempre quella di scaricare gli oneri verso il basso, quindi di limitare la quantità dei servizi resi e, soprattutto, di comprimere il costo del lavoro intaccando i diritti acquisiti dei lavoratori.

Quest'aspetto è ormai generalizzato in tutt'Europa poiché la crisi morde, seppure con incidenze diverse date dai diversi fondamentali economici di partenza, tutti gli Stati dell'Unione.

Per questo noi pensiamo che sia necessario uno sforzo comune verso la proposta di apertura di un dibattito continentale che ricerchi la maggiore uniformità normativa possibile, ad esempio per ciò che riguarda la disciplina di lavoro del personale mobile.

Ancora di più, poiché le caratteristiche del lavoro di tale personale sono identiche, che esso operi in Italia o in un'altra Nazione europea, dovremmo iniziare a ragionare sull'ipotesi di uniformare anche le loro regole previdenziali.

Non è più possibile che il difficile, logorante lavoro di un ferroviere sia, nello stesso tempo, fortemente o per nulla considerato a seconda che egli presti il suo servizio, la sua professionalità in uno o in un altro stato dell'Unione Europea.

*... oltre quattro milioni di
lavoratori si ritrovano con il
contratto di lavoro scaduto ...*

Lettere aperte e menti chiuse

	FS	Metalmeccanici	Edili	Commercio	Autotferro	Elettrici	TLC	NTV	RTC
Ore annue lavorabili	1.577	1.704	1.728	1.728	1.739	1.695	1.736	1.725	1.687
Δ FS vs. altri		-7,5%	-8,7%	-8,7%	-9,3%	-7,0%	-9,2%	-8,6%	-6,5%

MACCHINISTA	FS Or (paghe al 2011)	NTV	FS Cargo (paghe al 2011)	RTC	FS (paghe al 2011)	Metalmeccanici	Edili	Commercio	MACCHINISTA	FS (tributazione fissa al 2011)	Autotferro	Elettrici	TLC
Costo orario	40,80	27,42	35,32	31,60	35,10	40,25	23,07	25,61	38,52	15,16	18,38	15,38	15,38
Δ FS vs. altri		49,2%		22,5%		35,1%	52,1%	70,3%		-22,2%	0,8%	20,0%	
CAPO TREND	FS Or (paghe al 2011)	NTV	FS Cargo (paghe al 2011)	RTC	FS (paghe al 2011)	Metalmeccanici	Edili	Commercio	CAPO TREND	FS (tributazione fissa al 2011)	Autotferro	Elettrici	TLC
Costo orario	87,24	26,38			81,26	80,28	23,07	25,61	17,98	14,78	18,38	15,38	15,38
Δ FS vs. altri		41,5%				5,4%	35,5%	51,7%		24,8%	0,8%	20,6%	
TECNICO MANUTENZIONE INFRASTRUTTURE	FS Or (paghe al 2011)	NTV	FS Cargo (paghe al 2011)	RTC	FS (paghe al 2011)	Metalmeccanici	Edili	Commercio	TECNICO MANUTENZIONE INFRASTRUTTURE	FS (tributazione fissa al 2011)	Autotferro	Elettrici	TLC
Costo orario					28,58	23,62	22,88	18,50	16,07	14,02	16,75	12,47	12,47
Δ FS vs. altri						24,1%	23,4%	33,6%		24,6%	-4,1%	28,9%	
TECNICO MANUTENZIONE ROTABILI	FS Or (paghe al 2011)	NTV	FS Cargo (paghe al 2011)	RTC	FS (paghe al 2011)	Metalmeccanici	Edili	Commercio	TECNICO MANUTENZIONE ROTABILI	FS (tributazione fissa al 2011)	Autotferro	Elettrici	TLC
Costo orario					25,00	23,62	22,88	18,50	18,35	14,02	16,75	12,47	12,47
Δ FS vs. altri						5,8%	24,0%	35,1%		26,9%	-2,1%	31,4%	

Il Gruppo FSI non onora gli impegni, dilaziona ad arte le trattative ma si pavoneggia pubblicamente con improbabili e lacrimevoli scritti

di Vincenzo Multari

Che il Gruppo FSI non volesse rinnovare il CCNL delle Attività Ferroviarie ci era già parso chiaro dopo la lettura dei testi consegnati da Federtrasporto il 29 marzo scorso; ritenemmo che l'intenzione si fosse palesata, poiché alcuni di quei testi sembrano delle vere e proprie provocazioni.

Ma se qualche dubbio potevamo ancora nutrirlo, la lettera aperta che il Direttore Centrale delle Risorse Umane ha indirizzato ai ferrovieri ce ne ha dato l'indubbia certezza.

Ci sono alcuni alibi che sicuramente vanno evitati. Come Fast pensiamo che una politica Aziendale responsabile non utilizza alibi e vincoli come leva per dare spessore al proprio programma, quasi come una minaccia alla democrazia cui ribellarsi.

Comunque ci teniamo – e se qualcuno avvertisse una punta di sarcasmo, lo rassicuriamo: è voluto – a fare dei ringraziamenti.

Perché per la prima volta a nome del Gruppo FSI il Direttore Centrale delle Risorse Umane ha riconosciuto che anche il contributo dei ferrovieri ha permesso, negli ultimi quattro anni, di realizzare risultati positivi di bilancio. Sinceramente, viste le dichiarazioni fatte in precedenza, non pensavamo che sarebbe mai arrivata una tale ammissione da parte sua, anche se andando bene ad analizzare la *captatio benevolentiae* appare chiaro come essa sia stata inserita ad arte per chiedere

di più, per affermare sostanzialmente che gli sforzi resi dai ferrovieri, cui si applica il CCNL delle Attività Ferroviarie, non siano ancora sufficienti. Adirittura nella lettera aperta si afferma che ci sono addetti di altre aziende di trasporto ferroviario che lavorano di più e guadagnano di meno e ciò per colpe riconducibili ai sindacati che, nonostante abbiano fatto scelte importanti nel Gruppo FSI, si sono poi prestati ad accordi aziendali in concorrenza.

Sì, è vero, il Direttore ha affermato proprio questo, ed è evidente ai più che in realtà era questo il vero messaggio che intendeva lanciare, evitando però di evidenziare che le imprese ferroviarie prese a paragone con la tabella allegata alla sua nota, prima degli accordi ai quali fa riferimento applicavano i contratti più disparati e che, tra l'altro, molte di queste Imprese ferroviarie sono state certificate come tali non dall'ANSF, ma dal Gruppo FSI stesso, grazie a Direttive Governative che sono state contestate da subito solo dal Sindacato dei Trasporti.

Ma perché il Gruppo FSI non ha da subito messo in evidenza il rischio di *dumping* sociale?

Forse perché magari serviva la nascita di Imprese Ferroviarie che saturassero le tracce orarie, consentendo di programmare un rientro economico per il Gestore dell'infrastruttura?

Se è così, è certamente una motivazione ineccepibile

Lettera aperta ai ferrovieri: l'impegno di noi tutti per il Nostro Gruppo

Leggi il messaggio di Domenico Braccialarghe, Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione

Cari colleghi,

la liberalizzazione del trasporto ferroviario nel Paese si è ormai estesa a tutti i segmenti di attività (alta velocità, lunga percorrenza, trasporto regionale, trasporto merci).

Il Nostro Gruppo si è già da tempo preparato ad affrontare la sfida della concorrenza, risanando dapprima i conti e realizzando poi, negli ultimi quattro anni consecutivi, risultati positivi di bilancio.

Ciò è stato possibile anche attraverso il contributo derivante dal vostro lavoro e dal senso di responsabilità delle Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto importanti accordi nel 2009 e nel 2010.

Per quanto rilevante, il lavoro fin qui svolto non basta.

I recenti provvedimenti adottati per arginare gli effetti della crisi economico-finanziaria che ha investito il Paese, hanno un impatto immediato e significativo sulle nostre attività e sul piano industriale del Gruppo.

Solo per citare i più significativi:

- la messa a gara dei contratti di servizio regionale, già a partire dal 2013, annulla per Trenitalia la garanzia della durata degli ulteriori 6 anni precedentemente prevista nei contratti stessi;
- le nuove norme sulle pensioni hanno differito già dal 1° gennaio 2012 - di ben 4 anni per le donne e di 8 per gli uomini - i requisiti per l'accesso al sistema pensionistico per Macchinisti, Capi Treno e Manovratori.

Inoltre, è stato cancellato - per le imprese ferroviarie - l'obbligo di applicare ai propri dipendenti uno dei ccnl di settore, dando così piena legittimazione agli accordi aziendali raggiunti con il sindacato, già da maggio del 2011, dai nostri concorrenti (Arenaways, NTV, Nord Cargo, RTC).

L'insieme di tali circostanze, pone a rischio la certezza di poter garantire, anche in un futuro prossimo, la continuità industriale del Nostro Gruppo e di conseguenza il mantenimento del reddito, dell'occupazione e del progetto di vita che ciascuno di noi ha fondato sul proprio lavoro.

Non sono dichiarazioni dettate da eccessivo allarmismo: situazioni analoghe sono già state viste e vissute nel Nostro Paese da altre aziende pubbliche di trasporto (Tirrenia e Alitalia), che non sono sopravvissute al mercato concorrenziale.

L'impegno di noi tutti deve quindi portarci ad individuare le soluzioni che consentano al Nostro Gruppo di continuare a svilupparsi e ad investire, rimanendo un solido riferimento per il Paese e per le prospettive occupazionali dei giovani.

Tutto questo si potrà realizzare solo se ciascuno di Noi sarà in grado di assumere decisioni e di mettere in campo comportamenti improntati al massimo senso di responsabilità.

L'ostacolo più impegnativo da superare è l'ormai insostenibile differenziale di produttività e di costi oggi esistente tra noi e i dipendenti delle imprese concorrenti.

E' inimmaginabile sostenere la competizione quando si lavora di meno e si costa di più.

Le tabelle allegate, relative ad alcune figure professionali, sintetizzano una situazione comune a tutte le attività del Gruppo.

Sia ben chiaro: nessuno ha intenzione di proporre la riduzione dell'attuale retribuzione. Ciò che serve e che con forza chiediamo al Sindacato per il rinnovo del CCNL delle Attività Ferroviarie e del Contratto Aziendale di Gruppo FS è un significativo recupero di produttività e di flessibilità, incentivando meccanismi e istituti retributivi premianti.

Nel contesto sopra descritto, ferma restando la garanzia dei livelli di reddito per il personale attualmente in forza, ove non si realizzassero le flessibilità di impiego e la maggiore produttività che consentano a tutto il Gruppo FS di fronteggiare la sfida competitiva, verranno meno inevitabilmente le condizioni necessarie a garantire la stabilità che ha finora caratterizzato i nostri rapporti di lavoro.

Alla luce di quanto sopra, ritengo necessario che ciascuno di noi dia il proprio responsabile contributo al perseguimento del comune obiettivo di consentire alla nostra Azienda di superare le difficoltà che ci attendono.

Domenico Braccialarghe

NOTA METODOLOGICA DI LETTURA DELLE TABELLE

I confronti rappresentati sono stati effettuati:

- per NTV (alta velocità) ed RTC (Cargo) con riguardo a condizioni omogenee di impiego (per mese, stesse ore di condotta/scorta, lavoro notturno, lavoro festivo, assenza dalla residenza e giornate di presenza domenicale, turno, indennità di utilizzazione, pernottamento, rateo del premio di risultato, pasti aziendali e relativi oneri previdenziali ed assistenziali), per Macchinisti e Capi Treno, al netto del lavoro straordinario;
- per i contratti Metalmeccanici, Edili e Commercio, confrontando il costo medio orario annuo 2011 dei nostri Macchinisti, Capi Treno, Tecnici della Manutenzione Infrastrutture e Manutenzione Rotabili, correlati alle paghe di fatto al netto dello straordinario, con il costo medio orario annuo dei corrispondenti livelli operativi di ciascuno dei tre CCNL;
- per i contratti Autoferro, Elettrici e Telecomunicazioni, confrontando le retribuzioni orarie fisse contrattuali 2011 dei nostri Macchinisti, Capi Treno, Tecnici della Manutenzione Infrastrutture e Manutenzione Rotabili, con le retribuzioni orarie fisse contrattuali dei corrispondenti livelli operativi di ciascuno dei tre CCNL.

sotto alcuni punti di vista, ma il problema del *dumping* sociale, a nostro avviso, nasce proprio da quel momento e soprattutto per responsabilità di chi a quel tempo aveva la *governance* di RFI.

Quanto alle cifre messe a confronto, potremmo sollevare diversi dubbi sulla corrispondenza di quei dati, dal momento che i conteggi sul costo delle Imprese Ferroviarie che hanno fatto accordi aziendali con il sin-

dacato non corrispondono al presunto asso nella manica tirato fuori dal Gruppo FSI. È indubbio che esista uno squilibrio a favore dei nuovi competitor, ma vogliamo ricordare che i dipendenti di FSI hanno almeno un Eri contrattuale che vale qualcosa e un'età media molto più elevata. E' singolare, poi, che s'inserisca nel costo del lavoro il Premio di Risultato annuale, dimenticando che per poterlo fare legittimamente sia necessario quello che evidentemente questa dirigenza considera un trascurabile dettaglio: liquidarlo, corrisponderlo ai dipendenti! Pretendere poi di far pagare ai ferrovieri la sedimentazione della storia del Gruppo, oggi, ci sembra davvero troppo.

La crescita senza rigore: illusoria. Il rigore senza la crescita: recessivo.

Le società del Gruppo FSI la cercano, la crescita virtuosa, ma rischiano di assomigliare al "cavaliere arido" della poesia di Edgard Allan Poe che cercava l'Eldorado. Diventando vecchio, a un'ombra pellegrina che incontrò chiese dove fosse mai questa terra d'Eldorado. Rispose l'ombra: "Oltre ai Monti della Luna, giù nella Valle delle tenebre, cavalca, cavalca intrepido se vai in cerca d'Eldorado".

Per ricostruire seriamente il rapporto con il Sindacato e con i Ferrovieri, le società del Gruppo FSI dovrebbero prima rispettare gli accordi sottoscritti, mantenendo un iter di corrette relazioni industriali, perché la nostra idea di un grande gruppo industriale è di garante del rispetto: prima per se stessa e poi nei confronti dei propri dipendenti, magari pagando il Premio di Risultati senza ricercare capziosità interpretative.

In alternativa si può continuare a scrivere lettere aperte ai lavoratori, lamentare che dobbiamo fare i conti con la crisi, con la competizione, con la sempre più verde erba del vicino. Alibi incresciosi che non reggono e non mantengono il confronto.

Però resterebbe la crescita virtuosa, un fantasma inafferrabile come l'Eldorado.

multarivincenzo@fastferrovie.it



**La tecnica è sempre la stessa: un passo avanti e due indietro
E nonostante i buoni propositi non si cava un ragno dal buco**

di Mauro Carelli

Lil 15 Marzo scorso, dopo circa un mese di interruzione delle trattative, le Segreterie Nazionali si sono incontrate con l'azienda per tentare di dare uno slancio all'annosa questione riguardante il futuro contratto dei lavoratori di Trenord.

Da tale incontro è scaturito un "accordo di programma" che prevede l'applicazione del CCNL della Mobilità per i quattro punti siglati, e del CCNL delle Attività Ferroviarie per i restanti istituti, specificando però la necessità di derogare per le materie riguardanti l'orario di lavoro, la retribuzione, la classificazione del personale (limitatamente al periodo di attesa del nuovo rinnovo del CCNL/AF nel quale si farà confluire) e il welfare. Si definiva inoltre la partenza di una no-stop, con data di chiusura lavori fissata per il giorno 29 Marzo, dalla quale sarebbe dovuto scaturire il contratto aziendale di Trenord.

Lunedì 19, nei palazzi della Regione Lombardia ha preso il via la trattativa partendo dall'inserimento del welfare di Tenord, sul

... i motivi di scontro sono sugli istituti riguardanti la retribuzione e l'orario di lavoro ...

quale l'azienda dichiara di voler puntare molto. Esso prevederebbe:

- l'assunzione del fondo pensioni complementare FNM (già presente presso Ferrovie Nord) nel quale il datore di lavoro dà un contributo che parte dal 2 % per arrivare al 3,3% della retribuzione a partire dal terzo anno di permanenza;
- l'inserimento di una Cassa di Mutuo Soccorso in grado di fornire integrazioni a prestazioni sanitarie per il dipendente e per i familiari a seguito di un versamento dell'1% mensile della retribuzione;
- convenzioni e riconosci-

mento di 1200 € a ciascun dipendente che abbia figli fino a 3 anni iscritti ad asili nido;

- l'introduzione di un programma di medicina preventiva con la possibilità di effettuare annualmente esami in giorni di assenze giustificate concesse dall'azienda;
 - l'assunzione del CRA come associazione dopolavoro, sebbene esso sia presente solo nella realtà di Milano;
 - l'utilizzo di titoli con una carta "free pass" per il dipendente, il coniuge e i figli a carico per viaggiare gratuitamente su tutti i treni Trenord e con la possibilità annualmente di acquistare la CLC per sé e per i familiari al costo di 100 € l'una.
- La proposta prevede inoltre che i dipendenti che provengono dagli ex rami operativi (Trenitalia e Le Nord) possano decidere se acquisire o no il nuovo welfare con una scelta "dentro o fuori", cioè aderendo a

Trenord



tutti i succitati istituti o rinunciando integralmente mantenendo i propri benefit (CLC, DLF, Eurofer...).

Per i nuovi assunti invece non vi è possibilità di scelta ma l'unico Welfare disponibile sarebbe quello sopra descritto.

Sulla classificazione professionale la proposta aziendale prevedeva inizialmente l'inserimento di 20 paramenti contro gli 11 attualmente vigenti nelle Attività Ferroviarie, creando uno svantaggiamento che avrebbe portato notevoli problemi nella futura confluenza. Nello specifico l'azienda aveva proposto di unire la retribuzione tabellare al salario professionale in un'unica voce che però portava alla creazione di differenze di livelli tra figure che oggi sono appaiate, come il macchinista e il capotreno. Dopo una serie di annotazioni, recepite e non, nell'ultima proposta aziendale si è visto un sostanziale riallineamento e ora si conterebbero 14 parametri, con un'ulteriore richiesta

delle OO.SS. di riallineamento del capotreno al macchinista, poiché l'azienda ha effettuato la suddetta operazione solo sul parametro di uscita e non su quello di ingresso e intermedio.

I grossi problemi e motivi di scontro sono sugli istituti riguardanti la retribuzione e l'orario di lavoro.

Partendo da quest'ultimo, l'azienda ha presentato una proposta chiedendo 38 ore settimanali con una media trimestrale per il personale di terra e un massimo di 44 ore.

Per il personale "mobile" (PdM e PdB) sono state avanzate le seguenti richieste:

- 38 ore settimanali con una media annuale, un limite massimo di 44 ore e nessun limite minimo;
- lavoro giornaliero 10 ore sia per Macchinisti che per Capotreno;
- lavoro notturno - che comprenderebbe, però, solo i servizi dall'1.00 alle 4.00 - 8 ore;
- riposo tra due servizi 11 ore, riducibili a 7 con una sorta di dormita in residenza successivamente eliminata;
- riposo settimanale di 59 ore al settimo giorno e comprendente due giornate solari;
- condotta uguale lavoro e cioè, salvo il fatto che siano massimo 5 ore di condotta consecutiva, vi sarebbe la possibilità di effettuare 9.45 di condotta (5 ore, pausa di 15

... Trenord punta ad aumentare la produttività riducendo il costo del lavoro ...

minuti e altre 4 ore e 45 min);

- equipaggio treno sempre composto da Agente Solo, di giorno, di notte, sui mezzi pesanti e sui mezzi non intercomunicanti;
- pause di refezione di 30 minuti con erogazione di un ticket a presenza (quindi anche se non si fruisce del pasto) ma senza individuazione di fasce in cui usufruirne. Di fatto si potrebbe iniziare a lavorare alle 8 e finire alle 18 con refezione alle ore 9, giusto in tempo per

la colazione;

- residenza amministrativa estesa a tutto il comune, quindi per Milano si potrebbe iniziare in una qualsiasi delle circa 16 stazioni e finire in una qualsiasi altra stazione.

Ovviamente a tutto ciò ha corrisposto una reazione di netto contrasto delle Organizzazioni che hanno fatto, punto per punto, eccezioni alle troppo elevate pretese aziendali.

Per quanto riguarda la Retribuzione i punti chiave su cui l'Azienda intende agire sono una retribuzione tabellare minima, eliminando tutte le competenze fisse (es. Indennità PdM/PdB e incremento utilizzazione PdM/PdB, circa 100 €) per poi creare un meccanismo di premialità finalizzato a pagare di più chi più lavora. Ovviamente noi crediamo che la retribuzione ante-confluenza in Trenord debba essere salvaguardata e le indennità fisse debbano restare tali o essere inserite come incremento del minimo tabellare.

Altro punto cruciale il fatto che l'Azienda continua a proporre eventuali ad personam, che si verrebbero a creare nella confluenza, come riasorbibili; ci appare improponibile.

Per quanto riguarda la parte variabile, nella proposta vengono eliminate alcune voci creando un montante economico da suddividere in quelle nuove. Nello specifico, per i macchinisti si propone il pagamento di 6 €/h per le prime 3 ore di condotta e dalla terza ora in avanti 6 € cent/minuto, ad aumentare fino ai 14€/cent dal 421° minuto in avanti; per i capotreno 2 € per ogni regolarizzazione effettuata a bordo e un 25% dell'importo delle somme riscosse.

Il problema fondamentale è che oltre a creare un lavoro a cottimo che non ci trova per niente concordi, ci troviamo di fronte a un'azienda che insiste sul fatto che farà lavorare di più i lavoratori pagandoli di più, mentre così non è.

A titolo esemplificativo, un macchinista cui sarà applicato il suddetto sistema, eliminando però l'attuale

condotta, i km e le flex, fino a 4.59 ore di condotta sarà penalizzato e inizierà a guadagnare rispetto all'attuale solo oltre le 5 ore di condotta, mentre l'azienda dichiara che con tale orario di lavoro (proposto da loro stessi) l'85% dei turni sarà ancora sotto le 5 ore.

Analogamente avverrebbe per i capitreno, cui verrà tolto il pagamento delle vetture eccedenti, con una notevole ripercussione economica.

Riguardo a questo sistema, noi in primis abbiamo sollecitato l'azienda a effettuare nuovamente i calcoli, facendo presente che è un metodo insostenibile soprattutto con tali cifre, ma ricevendo risposte alquanto elusive.

Ora non si capisce se Trenord vuole realmente far lavorare di più per far guadagnare di più, come dichiara, oppure punta ad aumentare la produttività riducendo anche il costo del lavoro.

Per chiudere, un'altra richiesta è stata quella di spingere il personale a indossare la divisa inserendo un "incentivo decoro divisa" di 1 € al giorno, precisando però che la sanzione per chi non la usi non sarà più la multa, ma la sospensione da 1 a 4 giorni.

Il giorno 10 Aprile attendevamo una nuova proposta aziendale sull'orario di lavoro, a seguito delle nostre controproposte, nella speranza che esse fossero recepite. Invece ci è giunto un articolato del tutto simile al precedente, seppure con dei timidissimi passi in avanti; talmente timidi che un'organizzazione sindacale ha ufficialmente ritirato la propria delegazione Nazionale e Regionale, valutando forse come inutile la trattativa così svolta.

Noi e le altre OO.SS. ci siamo invece presentati e abbiamo ottenuto, seppur a parole, delle rassicurazioni su modifiche che l'Azienda si è detta disposta a fare per venire

incontro alle nostre richieste.

Quindi ad oggi, dopo quasi un mese di trattativa, la data del 29 marzo superata e una miriade di osservazioni fatte a un'azienda che finge di recepire per poi riproporre le medesime cose, siamo in attesa dell'ennesima proposta che, a detta aziendale, dovrebbe avvicinarsi alle nostre (soprattutto sull'orario di lavoro) con la possibilità di innalzare i limiti normativi a seguito di incremento di premi erogati, dopo un eventuale specifico accordo sulla "competitività e premialità".

m.carelli@fastferrovie.it





Pietro Serbassi eletto Segretario Generale Fast Confsal.

Congresso Fast

di Alba Pietrazzi

Il 5° Congresso Fast Confsal, celebratosi il 28 febbraio 2012 presso l'Hotel Universo di Roma, ha rieletto per acclamazione Pietro Serbassi Segretario Generale Fast Confsal.

Un appuntamento fondamentale per la nostra Federazione, che ha concluso il suo percorso di costruzione per intraprendere quello ancor più impegnativo ed entusiasmante di coesione delle varie anime del trasporto che la compongono. Una federazione forte, attenta all'evoluzione del variegato mondo del trasporto e determinata ad affermare la propria identità e la capacità di essere autorevole protagonista al tavolo di trattativa come al confronto con gli enti e le istituzioni.

Riassumiamo qui di seguito la sua relazione, nella quale ha ripercorso le origini e la storia di FAST, la cui nascita politica risale al 1952 con lo SMA, costituito su iniziativa di un gruppo di macchinisti delle Ferrovie dello Stato. Lo SMA nasce dalla ricerca di libertà sindacale e di associazione; dalla necessità di rottura degli schemi classici di un sindacalismo chiuso e impermeabile al dibattito interno, impegnandosi piuttosto nella ricerca di un equilibrio fra la valo-

rizzazione delle professioni e la solidarietà con le altre categorie.

Vari sono stati, negli anni, i tentativi di collaborazione con altre sigle sindacali, ma l'esperienza più importante è stata fatta con la FISAFS, di cui lo SMA è stato uno dei fondatori.

Finita l'esperienza FISAFS/CISAL, lo SMA è ripartito aderendo alla Confsal.

Comprendendo i cambiamenti in atto nel mondo del lavoro costituiti dalla CAST – Coordinamento Autonomo dei Sindacati dei Trasporti e successivamente, nel 2001, la FAST. Questo progetto ha

*... la nostra coesione
garanzia di democrazia ...*

camminato di pari passo anche con una riorganizzazione della Confsal.

Serbassi ha ricordato l'impegno profuso nella prima fase, 1999/2001, dall'AVIA – Associazione Professionale degli Assistenti di Volo – guidata da Antonio Di Vietri e soprattutto dall'ANPAC guidata dal Comandante Andrea Tarroni, che molto si è speso ma purtroppo non

è riuscito a convogliare la storica associazione dei piloti nel progetto FAST. Successivamente alla FAST si è avvicinata l'altra associazione, Unione Piloti, che ancora oggi è molto vicina al progetto. Ha ricordato lo scomparso Aldo Felici della Licta (controllori del traffico aereo) che fin dalla prima ora, insieme ad Enrico Lucini e Michele Bufo, ha condiviso il progetto.

Ha affrontato poi il tema della reale rappresentanza della confederazione che ha visto, proprio nei giorni del Congresso, una polemica sollevata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi, che ha avuto grande risalto sulla stampa nazionale e gli altri media.

Tornando alla scelta della Confederazione, ha proposto un'analisi sul sistema sindacale italiano che non ammette più la presenza di sindacati monocategoriali e sulle riforme delle relazioni industriali che stanno sempre più andando verso quei macro-contratti di settore leggeri che demandano al livello decentrato/aziendale il dettaglio delle norme.

La relazione ha poi effettuato una panoramica sullo stato dei vari CCNL, partendo da quelli della

Viabilità e della Mobilità, entrambi bloccati per traversie politiche. Quello della Viabilità è andato in naftalina a causata di una legge Finanziaria che impediva all'ANAS di riconoscere aumenti salariali fino al 2013; nel CCNL della Mobilità sono stati fatti notevoli passi avanti, trovando addirittura la condivisione di alcuni capitoli fra il CCNL degli Autoferrotranvieri e il CCNL delle Attività Ferroviarie. Il decreto di ferragosto (2011) aveva dato forza all'unicità del contratto nazionale a fronte di garanzie di qualità e sicurezza della circolazione ferroviaria. Purtroppo sotto la bandiera delle liberalizzazioni il Governo ha subito cancellato la norma d'indirizzo e fatto ripiombare il CCNL della Mobilità in quello stato di coma in cui dal 2008 a oggi ciclicamente cade.

Ha poi affrontato il tema della costruzione del nuovo CCNL del Trasporto Aereo e dell'incongruenza che i Controllori del Traffico siano attualmente esclusi dal Contratto di Settore.

Sugli aspetti previdenziali legati ai dipendenti le cui posizioni assicurative sono iscritte nei Fondi Speciali, si è aperta una vertenza con il Governo che allo stato non ha dato ancora riscontro.

Questo Congresso deve essere il punto di partenza di una federazione che sia polo di attrazione per quei sindacati autonomi che intendano custodire le proprie culture professionali.

Fast ha poi strutturato un sistema di servizi che, supportato dall'organizzazione centrale della Confasal, assisterà le strutture che fanno riferimento alla Federazione sul territorio nazionale per i servizi che vanno dal patronato ai centri di raccolta fiscale, fino all'assistenza dei lavoratori stranieri e a tutte le necessità dei lavoratori in materia fiscal, assistenziale, previdenziale e legale.

Si è costituito un Centro Servizi nazionale nei pressi della stazione di Roma Termini, e anche nello



statuto della federazione è previsto un responsabile che dovrà curarne la crescita, rispondendo così alle diverse esigenze degli associati.

I sindacati della FAST hanno lavorato alacremente per costruire la Nostra Federazione con uno statuto condiviso che aggrega le categorie, pur mantenendo l'autonomia vertenziale distinta per professione. Lo statuto deve essere la nostra "carta costituzionale" e quelli dei sindacati che vi confluiscono devono essere in linea con i principi che oggi ci stiamo dando, condividendo gli organismi di controllo quali i Collegi dei Probiviri dei Sindaci Revisori, unici per tutti e nazionali.

I sindacati appartenenti alla FAST non sono solo quelli direttamente collegati al trasporto, ma tutti quelli collegati al mondo dei trasporti come gli appalti, lavoratori certamente con forme di tutela più deboli che tra l'altro non possono vantare una forza contrattuale come quella in possesso delle

categorie altamente professionali esistenti nel comparto dei trasporti.

Noi - ha concluso Serbassi - dobbiamo dimostrare a quei lavoratori che dicono "Il Sindacato cosa mi dà? Perché devo iscrivermi? Siete tutti uguali!" che non tutti i sindacati sono uguali e quando ci s'iscrive alla FAST si diventa subito parte di essa, perché ognuno di noi fa il sindacato.

Il tema del Congresso era "La nostra coesione garanzia di democrazia". In linea con esso, l'ampio e approfondito dibattito e l'applauso con cui Serbassi è stato eletto Segretario Generale proiettano la nostra Federazione, con rinnovato entusiasmo, nel quotidiano impegno di difesa dei diritti e delle prerogative dei lavoratori.

a.pietrazzi@fastferrovie.it

Importante successo di Fast Confisal presso il tribunale del lavoro di Bergamo

L'Ufficio Legale della Confisal ottiene il reintegro di un dipendente alla Zani Viaggi per l'illegittimità del licenziamento intimato in data 28 aprile 2009 e condanna l'Azienda al pagamento delle retribuzioni dal giorno del licenziamento

a cura della Segreteria Provinciale Bergamo

Con propria sentenza del 22 marzo 2012 il Giudice del Lavoro di Bergamo, dr.ssa Antonella Troisi, ha disposto l'annullamento di un licenziamento disciplinare intimato ai danni di un iscritto al Sindacato FAST-CONFISAL. Il lavoratore, assunto in qualità di conducente di autobus di linea presso l'Autoservizi Zani Evaristo srl, era stato estromesso dall'azienda il 13 ottobre 2009 per sommaria di più sanzioni disciplinari che egli, peraltro, aveva tempestivamente contestato, ritenendole illegittime e ingiustificate.

Preso atto dell'incresciosa situazione determinatasi alla Autoservizi Zani Evaristo srl, il Sindacato Fast-Confisal, nella persona del Segretario Provinciale Marco Peroli, si è risolto di intervenire con forza a protezione degli interessi del proprio iscritto e ha dato mandato all'Ufficio Legale della Confisal, studio legale Gamba-Della Vite, per richiedere la reintegrazione nei ruoli aziendali.

Basti pensare che la società datrice di lavoro pretendeva, tra l'altro, che il proprio dipendente provvedesse alla pulizia - interna ed esterna - del mezzo affidatogli, accontentandosi di una retribuzione di soli 2 euro e 50 centesimi. E ciò nonostan-

te si tratti di un'operazione che comporta quasi un'ora di lavoro. Detto importo era stato previsto da un accordo aziendale risalente agli anni '90, ma la Zani si è sempre rifiutata di adeguare il

corrispettivo ai correnti valori di mercato relativi a prestazioni analoghe. Il Giudice ha, tuttavia, ritenuto giustificato il rifiuto del

lavoratore a svolgere prestazioni sostanzialmente gratuite, stigmatizzando l'illegittimità del comportamento aziendale. La Zani, per sanzionare la pur legittima scelta del prestatore d'opera, gli aveva inflitto una sanzione disciplinare di ben 15 giorni di sospensione dal servizio.

Parimenti arbitrarie sono state ritenute le sanzioni irrogate all'autista per aver omesso di rendere prestazioni di lavoro straordinario.

Nel corso del giudizio si è accertato che l'interessato aveva preventivamente informato l'azienda della propria indisponibilità a svolgere attività aggiuntive rispetto all'ordinario orario di lavoro. Ciononostante, gli era sistematicamente richiesto di rendersi disponibile per incarichi che non gli competevano. Al rifiuto seguivano provvedimenti punitivi, utilizzati per giustificare l'interruzione del rapporto di lavoro.

... la battaglia legale si è protratta per quasi quattro anni ...





La battaglia legale si è protratta per quasi quattro anni, nei quali il lavoratore ha dovuto sopravvivere senza stipendio, non avendo reperito qualsivoglia diversa occupazione. Oggi il Giudice del Lavoro ne ha disposto la reintegrazione nei ruoli aziendali oltre “... al risarcimento del danno nella somma delle retribuzioni globali di fatto, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, con gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo e con conseguente versamento dei contributi previdenziali e assistenziali ...”.

In questo caso ha trovato piena attuazione l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori di cui tanto si discute per le modifiche che il Governo Monti intende apportarvi. Essendo l'Autoservizi Zani Evaristo caratterizzata da un numero di dipendenti superiore a 15, opera il principio della c.d. tutela reale del posto di lavoro, che prevede la conservazione dell'impiego ove il licenziamento sia dimostrato invalido.

Anche il progetto governativo attualmente sottoposto alle parti sociali, pur prevedendo la facoltà per il datore di lavoro di evitare il rientro nei ranghi del dipendente licenziato erogandogli una cospicua indennità, mantiene pur sempre il reintegro effettivo in caso di licenziamento discriminatorio o, com'è nella fattispecie sopra delineata, disciplinare, giudicato ingiusto e ingiustificato.

Troppo spesso, infatti, si tende a prendere di mira il dipendente scomodo che pretende di rivendicare i propri diritti, colpendolo con una gragnuola di sanzioni che poi servono ad avvalorare l'estromissione dall'azienda. Questo tipo di atteggiamenti aziendali è strumentale al fine di far tacere una voce di dissenso.

Non può, dunque, che auspicarsi il mantenimento – nell'ordinamento giuslavoristico – della restitutio in integrum anche nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro per somma di illegittime sanzioni.

Essere donne nel mondo del lavoro Che fatica!

“Le differenze di trattamento, aspettativa di carriera e salario penalizzano le donne che sono tutt'ora oggetto di discriminazione nel mercato del lavoro”.

di Alba Pietrazzi

Quando nel mondo del lavoro si è affermato il principio della parità si è creduto che fossero risolti i problemi di discriminazione tra uomini e donne.

Era fatto divieto di discriminare le donne rispetto all'accesso al lavoro, alla progressione di carriera, alle condizioni di lavoro, solo che esse entravano in un mondo che non era strutturato a loro misura. Non basta dichiarare la parità perché questa avvenga e si realizzi in maniera compiuta, né è sufficiente non discriminare le donne perché queste si affermino come gli uomini.

La cultura aziendale (l'organizzazione del lavoro, le condizioni materiali nelle fabbriche e negli uffici, gli orari) non si è modificata automaticamente perché la legge dichiarava che non si devono discriminare le donne. Succede allora che queste vengono accolte in ambienti di lavoro dove non erano state prima ma trovano estremamente faticoso affermarsi in quanto donne, in situazioni che non riconoscono la loro differenza di genere e le costringono ad adattarsi a una real-

tà che non è a loro misura.

Purtroppo siamo ancora costretti a considerare la condizione della donna rispetto al mercato del lavoro, anche se si tratta di una questione priva di risonanza nell'opinione pubblica e nei media, forse perché non più di moda, come una problematica tuttora attuale e ben lontana dall'essere risolta.

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro è ancora costellata da differenziali di genere notevoli nell'accesso, nella permanenza e nel rientro nel mercato del lavoro dalla maternità, che continua a rappresentare un fattore fortemente discriminante e l'origine principale dello scivolamento verso l'inattività.

Un'indagine dell'Istituto di Ricerca Eurispes dimostra che la graduatoria relativa al tasso di occupazione femminile nel 2006 vede al primo posto la Danimarca con il 73,4% e al secondo la Svezia con il 70,7%; si attesta al 65,8% nel Regno Unito, al 62,2% in Germania, al 57,7% in Francia e al 53,2% in Spagna. L'Italia (46,3%), preceduta anche dalla Grecia (47,4%), è seguita solo da Malta (34,9%) (dati Eurostat).

Una donna su 9 nel 2006 è uscita dal mercato del lavoro in seguito alla maternità; in due terzi dei casi la ragione è costituita dalle necessità di cura dei figli, nell'altro terzo da motivazioni legate alla tipologia di contratto di lavoro.

La nascita di un figlio si configura, ancora per numerose donne, come la principale causa di abbandono temporaneo o definitivo del mercato del lavoro. Non a caso i lavoratori part-time sono per oltre l'80% donne, molto spesso costrette a questa scelta, sacrificando le prospettive di carriera e il livello retributivo. Inoltre, analizzando i dati di uomini e donne con figli, vediamo che un uomo con un figlio piccolo ha tra il 10% e il 12% di possibilità in più di trovare un lavoro di un uomo della stessa età senza figli. Questa stessa situazione, invece, è invertita per ciò che riguarda le donne: una donna senza figli ha tra il 10% e il 12% di possibilità in più di trovar lavoro di una donna con figli piccoli.

È dunque nella classi centrali di età, quando più pressante è la necessità di conciliare vita personale e professionale, che il fattore genere appare particolarmente discriminante nell'accesso e permanenza nel mercato del lavoro.

La sottile ingenuità di frasi dilaganti quali "oggi le donne possono arrivare dove vogliono se sono brave, non hanno problemi se ben preparate" nasconde un'insidia che riassume perfettamente alcuni pilastri del pensiero comune. L'illusione di vivere in una società meritocratica in cui la preparazione, l'efficienza e la produttività sono le uniche discriminanti per poter accedere a un posto di lavoro a cui si aspira, viene tuttora applicata unicamente al mercato lavorativo al femminile. In questo modo si rafforza l'idea che l'eccezione sia sempre rappresentata dalla donna, gli uomini sono la norma; è la donna che deve dimostrare di essere sufficientemente preparata per accedere a un posto che evi-

dentemente non le spetta e che sta togliendo a qualcuno che ha più diritto di lei.

La politica delle pari opportunità, che non è politica di tutela nei confronti di un gruppo debole, ma di riconoscimento dell'identità femminile e maschile e di valorizzazione delle differenze, può essere realizzata solo attuando una politica di *mainstreaming*, con l'affermazione cioè di un punto di vista femminile in tutti i luoghi decisionali.

La politica delle pari opportunità non deve vivere in un settore appartato ma deve essere trasversale, deve esercitare funzioni di indirizzo, coordinamento, promozione di iniziative con l'obiettivo che le donne possano acquisire in ogni campo poteri e responsabilità.

Per valorizzare le differenze di genere, la formazione professionale dovrà intraprendere un percorso costantemente volto al confronto con il mondo del lavoro, tanto per recepire le vere esigenze quanto per sensibilizzarlo alla valorizzazione delle diversità operando sul piano culturale e organizzativo dell'impresa.

Gli esiti di tale promozione ricadranno sia sulla qualità della formazione sia sulla qualità del lavoro.

Il tetto di cristallo

Questa denominazione così "architettonicamente romantica" è utilizzata per descrivere una situazione ben meno attraente. Si tratta di una barriera invisibile che impedisce alle donne di far carriera e quindi di raggiungere alti livelli manageriali, riducendo anche i loro stipendi nei confronti degli uomini. Ciò non ha una connessione diretta con il livello della loro preparazione scolastica. In Italia solo il 2,9% delle donne lavoratrici è rappresentato da imprenditrici e dirigenti. Anche in campi considerati di pertinenza femminile, come l'insegnamento, la maggior parte delle donne è concentrata ai livelli più bassi, meno retribuiti e di minor prestigio. Nella scuola primaria, infatti, troviamo il 96% di maestre e il restante 4% di maestri. Nella scuola secondaria il divario diminuisce con il 67% di insegnanti donne contro il 33% degli uomini fino ad arrivare a una netta preminenza maschile nell'educazione terziaria, dove gli uomini raggiungono il 66% e le donne scendono al 34%. Quello lavorativo è uno degli ambiti in cui si riflettono, riproducono e amplificano i valori e la struttura dell'organizzazione sociale ed è caratterizzato da processi di discriminazione nei confronti delle donne e di molti altri gruppi minoritari; processi che vengono riproposti e troppo spesso accentuati.

Carlo Nevi riconfermato Segretario Regionale Fast FerroVie Lazio

a cura della Segreteria Regionale Lazio

Il 19 Aprile 2012 si è svolto a Roma il Congresso Regionale Fast FerroVie Lazio.

Pubblichiamo qui di seguito uno stralcio della Relazione del riconfermato Segretario Regionale Carlo Nevi, che ha fornito un'esaustiva panoramica delle problematiche di tutto il settore dei trasporti.

E' un Congresso che si è celebrato all'indomani del Congresso Nazionale della FAST/Confisal, che ha visto coronato il lavoro e l'impegno profusi in tutti questi anni per la costituzione di una vera Federazione Autonoma dei Trasporti la nella quale Fast FerroVie ha un ruolo determinante per storia, tradizione e cultura sindacale. Il Segretario ha sottolineato lo sviluppo della Fast FerroVie Lazio che ha registrato una notevole crescita nel biennio 2010 - 2011 nei tre settori che la compongono: Ferrovieri, Appalti ma soprattutto Autoferrotranvieri. Gli iscritti sono aumentati in modo considerevole e il bilancio è stato consolidato e chiuso anche quest'anno in attivo. E' poi seguita un'analisi dettagliata dello stato in cui versano i trasporti in Italia, che è poi lo specchio dei problemi del Paese, di un deficit che è prima di tutto culturale rispetto all'idea di mobilità e d'innovazione del sistema. Sono stati forniti i dati degli investimenti che si continuano a fare sul trasporto su gomma a discapito di quello su ferro. Essi dimostrano che la guerra tra ferrovie e strade è in pieno svolgimento se si considera che nel Lazio, solo nel periodo 2003-2011, sono stati destinati alle strade quasi 700 milioni di euro, contro i 50 stanziati per le ferrovie. Il problema quindi rimane la mancanza d'investimenti per i mezzi, il personale e le manutenzioni del trasporto pubblico. Fra l'altro



l'aumento tariffario (là dove attuato) non è stato sufficiente, nella maggior parte dei casi, a evitare un taglio delle corse.

Conseguentemente i treni a disposizione delle tratte pendolari si trovano spesso sovraffollati e con notevoli ritardi accumulati già alla partenza.

Il parco macchine risulta ancora obsoleto, se paragonato ai treni in servizio per il TPL negli altri paesi europei, anche per quanto riguarda la velocità media raggiunta. L'unica linea che ha queste caratteristiche in Italia è la FR1 (Fiumicino Aeroporto - Orte) di Roma, ma il servizio effettuato è spesso in ritardo e la linea soffre l'eccessivo affollamento. Il

disagio è inoltre aggravato anche dalla scarsa attenzione ai servizi e pulizia sia dei treni che delle stazioni. Per quanto riguarda le linee di "serie B", sempre secondo i parametri europei 12 linee in Italia hanno queste caratteristiche (materiale rotabile dedicato al servizio pendolare e frequenza di 15-30 minuti); nella nostra regione la sola FR3 di Roma (nel tratto Roma Ostiense - Cesano). Le cosiddette linee di "serie C" invece sono quelle dove la cadenza "migliore" è oltre i 30 minuti, con convogli vecchi recuperati dall'utilizzo in tratte a lunga percorrenza, spesso con un numero di carrozze insufficiente.

Molte delle tratte ferroviarie più

Congresso Regione Lazio

trafficate si trovano nella regione Lazio, che è al secondo posto della classifica nazionale per numero di pendolari, anche questi in forte crescita. Nella manovra 2012, in corrispondenza dei minori fondi nazionali, la Regione ha deciso di taglia-



re i fondi destinati a Cotral Spa, ad Atac e alle ferrovie ex concesse. L'accordo con il Governo ha sostanzialmente fatto salvi i contratti di servizio con Trenitalia. Dopo l'accordo di fine dicembre con il governo le Regioni, come già detto, salvano sostanzialmente il trasporto su ferro ma si tratta di un regime finanziario che a stento riesce a coprire le spese ordinarie. La carenza di fondi, quindi, colpisce l'ammodernamento del sistema del TPL, l'efficienza e funzionalità, determinando l'impossibilità di rinnovare il parco macchine, la diminuzione delle corse ma anche dei servizi in stazione. Inoltre, sia Atac che Cotral hanno dichiarato aumenti tariffari.

Le FF. SS. stanno di fatto abbandonando il servizio merci e la liberalizzazione non ha prodotto l'effetto desiderato di attrarre operatori privati italiani o stranieri in maniera sufficiente. Le cause sono indubbiamente dovute alla non concorrenzialità, nelle attuali condizioni, con l'autotrasporto. Ma è inaccettabile che su questa distorsione di sistema, il Governo per primo non attivi politiche correttive, finalizzate a investimenti infrastrutturali nel settore e politiche di sgravi e incentivi che abbiano per obiettivo il riequilibrio modale. Tra l'altro da più parti è stato autorevolmente segnalato il rischio di perdere finanziamenti europei se non sono onorati gli impegni a cofinanziare progetti per il trasporto merci previsti da accordi già sottoscritti. Un provvedimento concreto, che deve certamente essere perfezionato ma su cui si deve insistere con maggiore convinzione è per esempio l'incentivo al trasporto combinato strada-rotai. Così come si deve dare un impulso deciso al sistema degli interporti, che sono le articolazioni fondamentali su cui si deve snodare l'intermodalità.

Lo stato dei trasporti di Roma è utile per capire disagi e carenze strutturali di cui soffre tutto il sistema. Centinaia di migliaia sono i pendolari che ogni giorno raggiungono Roma a bordo dei 900 treni che viaggiano su otto linee regionali delle Ferrovie dello Stato. La Viterbo - Roma è una di queste, la più trafficata. E peggiora ogni stagione. Nel Lazio non esiste materiale rotabile di riserva, non ci sono convogli che possano sostituire quelli che hanno bisogno di manutenzione e ripulitura. I 900 treni a disposizione sono sempre in circolazione; quando se ne rompe uno, scatta subito la soppressione e questo crea disagi sull'intera linea. È una carenza comune a tutti i grandi centri urbani dove si concentra il pendolarismo, Roma, Milano, Torino, Napoli.

L'analisi del Segretario si è poi spostata sul trasporto pubblico di

Roma - bus urbani, metropolitane e linee di pullman regionali - che è comunque sull'orlo del collasso. Solo un forte investimento nelle città e nel trasporto pubblico, capace di creare delle vere alternative al trasporto su gomma, può essere in grado di cambiare lo scenario italiano e dare risposte ai cittadini che vivono soprattutto nei grandi centri urbani, i quali esprimono una crescente esigenza di efficienza e di miglioramento per tutti gli aspetti che la mobilità include. Il TPL - su ferro, su gomma, urbano, interurbano - è la colonna vertebrale del sistema della mobilità delle persone. Un sistema che garantisce non solo la mobilità fisica ma che facilita anche la mobilità sociale. Sono tanti, circa 15 milioni gli italiani che ogni giorno si muovono sul territorio nazionale e ogni giorno sono costretti a fare i conti con una rete di trasporti insufficiente tra ritardi, corse soppresse, carrozze e autobus affollati fino all'inverosimile; per non parlare in molti casi della scarsa pulizia e della vetustà dei mezzi. Per loro il trasporto pubblico locale rappresenta un diritto da garantire prima che un servizio da erogare. Treni, autobus, pullman, metropolitane fanno girare lavoro e sviluppo, migliorano la mobilità e fanno respirare l'Italia, perché rispetto all'utilizzo dei mezzi privati consentono di ridurre l'inquinamento e i costi per le famiglie.

Negli ultimi anni i Governi che si sono succeduti non solo non hanno previsto alcun investimento per potenziare il TPL, ma hanno operato tagli continui a un settore già chiaramente insufficiente, una scelta davvero incomprensibile se consideriamo il significativo aumento di pendolari che utilizzano il treno registrato nell'ultimo biennio. Siamo ultimi in Europa per chilometri di rete metropolitana ma, nonostante ciò, il Governo invece di investire continua a tagliare.

Per apparire appetibile e quindi essere maggiormente utilizzato dai cittadini, il trasporto pubblico deve essere puntuale e offrire tempi di viaggio competitivi rispetto ai

mezzi privati. Roma, la Capitale, non ha il servizio di Trasporto Pubblico che merita. Purtroppo, non si vedono all'orizzonte misure concrete che facciano sperare in un rapido miglioramento della situazione. Da un'indagine promossa da European Environmental Bureau sulla mobilità sostenibile e precisamente sugli sforzi compiuti dalle principali città europee per ridurre l'inquinamento atmosferico causato dal traffico si evince che, tra le 17 città europee prese in esame dalla ricerca, considerando parametri come traffico, trasporto pubblico, uso d'incentivi economici, gestione della mobilità etc, Roma risulta ultima nella graduatoria, mentre ai primi posti compaiono Berlino e Copenaghen, confermando come l'azione da parte della Giunta Comunale sia stata sterile. Del resto, questa bocciatura è anche frutto della gestione dell'Azienda Atac. Non si può pensare al Trasporto Pubblico come sussidio al privato. E non si può pensare a una città come Roma con solo il 28% dei romani che utilizza i mezzi pubblici, con poche e mal gestite corsie preferenziali e le scarse e irraggiungibili piste ciclabili senza manutenzione. Anche il collegamento con i Porti di Civitavecchia e di Anzio, che avviene tramite treni regionali che partono con una frequenza di mezz'ora e un'ora, non è sufficiente a offrire un servizio comodo e veloce. Per raggiungere invece il Porto di Fiumicino, vi è un treno regionale che parte dalle stazioni principali della capitale con una frequenza di un quarto d'ora ma conduce solo all'aeroporto, dove bisogna effettuare un cambio per proseguire per la città di Fiumicino con un servizio Cotral.

Sono estremamente carenti anche i collegamenti ferroviari della capitale con il porto più vicino. Il forte squilibrio a favore della mobilità privata su strada, la disomogeneità dei servizi nelle diverse aree della regione, la carenza del trasporto pubblico per raggiungere le località costiere, l'inadeguatezza della rete stradale e autostradale, l'inadeguatezza della rete ferroviaria, la mancanza di metropolitane leggere, la



debolezza del trasporto pubblico su gomma che interseca i flussi privati sono le problematiche principali che ostacolano la necessaria intermodalità. Il risultato di tutti questi problemi è la continua congestione stradale nell'area romana. Bisogna puntare sul ferro, potenzialmente in grado di competere con il mezzo privato per comodità, per la centralità delle stazioni origine-destinazione, per la minor differenza dei tempi attesi di percorrenza rispetto alla gomma. E' evidente che si deve assicurare un'elevata frequenza e la qualità dei servizi resi alla clientela. L'obiettivo deve essere quello di garantire la possibilità di scelta e qualità, a costi minimi, per il soddisfacimento dei bisogni di mobilità. Naturalmente questa mobilità integrata di trasporto deve essere studiata e pianificata per offrire alle varie tipologie di utenti un servizio efficiente e deve rispondere a importanti domande logistiche come la frequenza, la regolarità, l'affidabilità, la rapidità, la flessibilità, la sicurezza, il com-

fort e l'economicità.

Per quanto riguarda le restanti province, il Segretario ha tracciato di ciascuna le maggiori criticità:

- VITERBO non ha connessione ferroviaria con il porto di Civitavecchia e neanche valida connessione su strada, dato che la superstrada Orte - Viterbo - Civitavecchia è incompiuta da anni per mancanza di finanziamenti. Soluzione integrativa è il ripristino della vecchia linea ferrata Orte - Civitavecchia, che fu parte del progetto di collegamento Tirreno - Adriatico per creare una linea trasversale fra il porto di Civitavecchia e il porto di Ancona, anche per supportare i collegamenti delle acciaierie di Terni e dell'industria cartaria di Fabriano. Una ferrovia capace di creare sviluppo economico attraverso il riequilibrio del territorio in un'ottica svincolata dalla presenza accentratrice di Roma, collegando il grande Porto di Civitavecchia al suo entroterra;

- RIETI attualmente non è



collegata via ferro alla città di Roma, e il modo più veloce per raggiungere la capitale è dato dalle linee Cotral e dalla linea di ferrovia metropolitana che fa fermata alla stazione di Fara Sabina. Per collegare Rieti alla costa laziale l'unica soluzione realistica era ed è un collegamento che raggiunga Fiumicino passando per Roma. Questo progetto, però, è stato già escluso dai programmi della Legge Finanziaria del 2007, penalizzando non poco il comune sabino. Il servizio Cotral è molto efficiente, poiché collega con cento corse giornaliere la Sabina con Roma, assicurando il trasporto a un bacino d'utenza in crescita. Ma occorre creare un'intermodalità fra i due sistemi, gomma e ferro.

- **LATINA**, rispetto alle altre città del Lazio, è quella più vicina alla costa e naturalmente è anche privilegiata dal punto di vista dei collegamenti ferroviari con i porti. Tuttavia da Latina è più veloce raggiungere Terracina, Gaeta e Formia che le più vicine Anzio e Nettuno,

poiché le prime sono sul percorso dei treni interregionali e le seconde sono raggiungibili solo tramite la FM7, ferrovia metropolitana, che parte da Roma Termini e si dirama a Campoleone, da una parte per Anzio e Nettuno, e dall'altra per Latina.

- **FROSINONE** e Cassino sono le due città più vicine alla costa sud della regione ma sono completamente mancanti di qualsiasi collegamento ferroviario per i porti più vicini.

Il nuovo Piano Generale dei Trasporti e della Logistica ha ritenuto prioritario il rafforzamento dei nodi portuali con la creazione di mezzi d'integrazione delle infrastrutture con servizi di trasporto per la connessione multimodale, con l'obiettivo di promuovere il trasporto marino in alternativa al trasporto privato su strada dei traffici regionali e nazionali.

Anche il Piano Regionale dei Trasporti prende in esame l'attuale dotazione infrastrutturale della nostra Regione e individua alcune direttrici fondamentali per affrontare il tema della mobilità, in particolare la "specializzazione" del sistema: il ferro dovrà ricoprire un ruolo di collegamento sulle lunghe distanze, mentre alla gomma deve essere riservato il servizio di adduzione verso le stazioni; porti e aeroporti dovranno a loro volta differenziarsi e specializzarsi.

Per favorire e aumentare la mobilità territoriale, per decongestionare il traffico nelle strade e nei centri urbani e principalmente per migliorare la qualità della vita dei cittadini, dobbiamo invertire la tendenza e riportare il tema dei trasporti al centro dell'agenda nazionale e del dibattito politico ridisegnando un sistema istituzionale che distingua la funzione di regolazione da quella di programmazione, attraverso l'istituzione di una specifica Autorità di Vigilanza. Un'Autorità indipendente che vigili sui processi di liberalizzazione in atto, che garantisca l'accesso alle infrastrutture, che tuteli l'entrata di nuove imprese nella gestione delle reti e

Congresso Regione Lazio

che tuteli concretamente i diritti dei pendolari.

La costituzione di un'Autorità indipendente dei trasporti serve anche a riportare ordine e chiarezza nella miriade di realtà istituzionali che direttamente o indirettamente sono chiamate a occuparsi di infrastrutture; Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero dell'Ambiente, CIPE, Regioni ed Enti Locali. Ognuno di questi soggetti istituzionali ha il dovere di intervenire nell'iter decisionale che deve condurre alla definizione di un'infrastruttura, al tempo stesso però c'è bisogno di un soggetto di raccordo che aiuti il sistema a mantenere tempi deliberativi certi e che renda più omogeneo il sistema delle regole fra le diverse tipologie di trasporto. Inoltre, va riorganizzato in tempi stretti il settore TPL, mettendo al primo posto l'accorpamento in un'unica grande Società Regionale dei Trasporti le molte aziende che attualmente vi operano. Perché prossimamente questo servizio dovrà essere riorganizzato attraverso le gare per funzionare meglio, ridurre i costi, integrarsi con il trasporto su gomma. Le Regioni devono costruire le condizioni per questa transizione con attenzione ma senza perdere tempo, per essere competitive e perché si deve assolutamente arrivare a una gara che punti a migliorare la quantità dell'offerta e la qualità del servizio. Gli investimenti nelle città devono avere priorità assoluta per avere un servizio di trasporto pubblico efficiente attraverso l'aumento, laddove esistono, o la realizzazione di nuove corsie riservate ai mezzi pubblici (tram, autobus) lungo le direttrici dove c'è maggiore domanda di mobilità e nuove stazioni per il trasporto locale. La realizzazione di tali corsie consentirebbe di accrescere la velocità di viaggio (aumentando la produttività e riducendo i consumi energetici e le emissioni ambientali); bisogna favorire l'intermodalità e l'uso combinato di mezzi di trasporto colletti-

vo con quelli individuali al fine di decongestionare la circolazione, soprattutto nelle aree metropolitane interessate da milioni di spostamenti quotidiani. Una prospettiva di liberalizzazione del servizio può aiutare a rafforzare l'offerta di servizi ma deve essere accompagnata da chiari obiettivi pubblici, risorse e controllo in modo da aumentare il numero di treni pendolari, merci, nazionali lungo la rete. Infine, necessita investire nella logistica, riqualificare le aree portuali per ridurre tempi di manovra, promuovere il lancio di nuove linee di trasporto navale tra i porti italiani ma anche di collegamenti ferroviari merci giornalieri tra i principali porti e interporti italiani in modo da costruire un'offerta integrata nave-treno che utilizzi nella maniera più efficace e con il minore impatto le diverse modalità di trasporto.

In un momento di crisi come questo è necessario dimostrare la capacità di investire in modo razionale sul sistema delle infrastrutture. Utilizzare bene i soldi pubblici significa prima di tutto investire su opere realizzabili in tempi certi e con modalità sostenibili non solo in termini di vincoli di bilancio, ma anche dal punto di vista sociale e ambientale. Abbiamo il dovere quindi di pensare a un sistema dei trasporti geneticamente concepito secondo i canoni di un'offerta eco-sostenibile.

Il Governo Monti dovrà chiarire nei prossimi mesi come funzionerà il cofinanziamento attraverso i proventi dell'accisa sui carburanti. Perché solo se si aumentano le risorse è possibile aumentare i treni in circolazione, comprarne di nuovi. Oppure dando certezze a chi presta il servizio che, a fronte del trasferimento di risorse attraverso contratti pluriennali, si farà carico di acquistare i treni. La grande sfida culturale che noi lanciamo da quest'assise al Governo, ai politici e agli assessori che ci hanno onorato della loro presenza oggi in sala è quella di considerare finalmente il trasporto delle persone e delle merci quale fattore decisivo per il rilancio economico, occupazionale e industriale del nostro Paese. Perché un Paese



civile, moderno e industrializzato che vuole competere a livello mondiale necessita di un moderno ed efficiente sistema della mobilità, sia

un'unità d'intenti capace di dare indicazioni chiare e univoche al nostro territorio. La filosofia deve essere quella di lavorare e operare



per le merci che per le persone. Se per creare lavoro serve sviluppo, per lo sviluppo è necessario garantire

tutti per una mobilità sostenibile. Una politica dei trasporti adeguata alle esigenze di sviluppo è indispen-



maggior mobilità alle persone e alle merci.

E' opportuno che la Regione, le Provincie e i Comuni trovino

sabile per un Paese moderno che ha la necessità inderogabile di riprendere a crescere.



La fondazione SMA

La Fondazione, attraverso un corretto e sereno dibattito culturale e un approfondito confronto dialettico con tutte le componenti della società civile, ha la finalità di promuovere il coinvolgimento e la partecipazione attiva dei cittadini al tema dei trasporti e della mobilità in genere, partendo dalla "interazione uomo-macchina" nella condotta dei mezzi a guida vincolata, con particolare attenzione al settore ferroviario. Ciò sempre in attuazione dei valori di democrazia, libertà, partecipazione in tutte le sue forme (civile, religiosa, politica), trasparenza, solidarietà, uguaglianza, meritocrazia; è, pertanto, aperta a tutti coloro che intendano partecipare al tema dei trasporti inteso come servizio d'interesse collettivo e promuovere attività culturali e professionali per la crescita sociale della collettività, nazionale e internazionale.

Destina il tuo 5 per mille a:

COMITATO PROMOTORE

FONDAZIONE SMA

Codice fiscale 97611180585

Comitato Promotore Fondazione SMA
Via Prenestina, 170 00177 Roma

Tel. 0689535974/75 fax 0689535976 mail segreteria@pec.fondazioneisma.it



Riforma del mercato del lavoro e contratti a progetto La Fornero forse ha sbagliato

Il gran chiasso sollevato dalle Parti Sociali e dai media, soprattutto sull'art. 18, a nostro parere va del tutto ridimensionato. Non si tratta affatto di una svolta epocale.

di Francesco Marcelli

Il Governo Monti, con Atto n. 3249, ha presentato al Senato la cosiddetta "Riforma Fornero".

Il comunicato stampa del 23 marzo scorso l'ha definita "*(...) una riforma lungamente attesa dal Paese, fortemente auspicata dall'Europa, per (...) realizzare un mercato del lavoro dinamico, flessibile e inclusivo, capace cioè di contribuire alla crescita e alla creazione di occupazione di qualità, di stimolare lo sviluppo e la competitività delle imprese, oltre che di tutelare l'occupazione e l'occupabilità dei cittadini*

(...)". Il D.D.L., sempre a detta del Governo, dovrebbe introdurre cambiamenti importanti, così sintetizzabili: "*(...) 1) distribuzione più equa delle tutele dell'impiego, contenendo i margini di flessibilità progressivamente introdotti negli ultimi vent'anni e adeguando all'attuale contesto economico la disciplina del licenziamento individuale; 2) efficienza, coerenza ed equità nell'assetto degli ammortizzatori sociali e delle relative politiche attive; 3) introduzione di elementi di premialità per l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili; 4) contrasto più incisivo agli usi elusivi degli obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali (...)*".

Il Ministro Fornero pare voglia scongiurare la precarietà a vita in un momento di crisi globale che, per gravità, è paragonata a quella del 1929, con il crollo della borsa di Wall Street. Oggi la maggior parte dei lavoratori, infatti, è occupata con un contratto flessibile e forme di flessibilità che hanno dentro di sé pochi diritti e tutele per i lavoratori. Il Ministro si è soprattutto accanita con gli articoli 8 e 9 del D.D.L. sulla disciplina del lavoro a progetto e di altre prestazioni di lavoro autonomo.

Nella cd. "Legge Biagi" (d.lgs. n. 276/2003) anco-



Mercato del Lavoro

ra in vigore, il collaboratore è un lavoratore autonomo che svolge un'attività legata alla realizzazione di un progetto, programma di lavoro, o fasi di esso, che devono avere una durata determinata o determinabile, in base alle peculiarità del programma del progetto stesso. Il compenso del collaboratore deve essere correlato alla quantità e qualità di lavoro prestate, tenendo conto del pagamento medio del territorio elargito a lavoratori che svolgono la stessa mansione.

Detto lavoratore "parasubordinato", secondo la felice dottrina di

Scognamiglio, quindi non legato all'art. 2094 c.c., pur avendo obbligazioni contrattuali quasi simili al dipendente, non gode di stessi tutele e benefici. Ad esempio, in materia di malattia, infortunio e maternità, in cui vi è una sospensione della durata contrattuale con conservazione del posto di lavoro, intervengono solo gli istituti previdenziali e assistenziali senza integrazione alcuna da parte del committente. Non sono previste ovviamente ferie retribuite, ma un accordo tra le parti può stabilire che, in un determinato periodo, il collaboratore non lavorerà per il committente e quindi non sarà retribuito.

Il versamento dei contributi previdenziali, fino ad oggi più bassi di quelli del dipendente è ripartito, in base al compenso elargito, in due terzi a carico dell'azienda committente e un terzo a carico del collaboratore.

In caso di risoluzione anticipata del progetto, la parte che recede è tenuta a offrire all'altra il preavviso previsto dal contratto, senza che il collaboratore però abbia diritto ad alcuna forma di TFR o indenni-

tà di fine progetto. Normalmente le risoluzioni anticipate del negozio in analisi sono la giusta causa e altre causali, che il datore può richiedere di inserire nel contratto.

Il contratto a progetto, ideato da Biagi per ridurre e sanzionare le vecchie Co.Co.Co. di cui alle leggi n. 533/1973 e n. 335/1995, ha comunque visto molti committenti/datori di lavoro abusare di questa forma contrattuale, seppur irrigidita dagli articoli 61-69 del d.lgs. 276/2003. Una tipologia contrattuale che, se illegalmente utilizzata, è una beffa rispetto a quello che giuridicamente si chiama contratto di lavoro subordinato, che genera precarietà indeterminata, anche se nella mente del legislatore lo scopo della sua introduzione era totalmente opposta, ossia garantire flessibilità tutelata e corretta soprattutto grazie alla certificazione.

La precarietà aumenta laddove lo stesso collaboratore, dopo aver terminato il primo progetto, ne stipuli altri con lo stesso committente, spesso similari, continuativi e successivi. Se l'idea del giuslavorista bolognese poteva essere vincente, nei fatti pare si sia dimostrata uno strumento elusivo su cui aziende truffaldine hanno spesso giocato. Ecco perché la Fornero ha inteso di scendere nella materia.

La riforma del Governo prevede alcuni "(...) interventi sul regime delle collaborazioni a progetto nella direzione di una razionalizzazione all'istituto, al fine di evitarne utilizzi impropri in sostituzione di contratti di lavoro subordinato (...)". Obiettivo, questo, che dovrebbe far tendere verso l'utilizzo corretto e non scorretto del contratto a progetto attraverso disincentivi normativi e contributivi.

Con la Circolare n. 6/2012 del 09/04/2012, la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro ha però evidenziato, insieme ad altre autorevoli voci di tutti gli schieramenti che qualche problemino la riforma solleva nel campo delle collaborazioni a progetto.

L'articolo 8 del D.D.L. modifica in modo generale diverse disposizioni del lavoro a progetto interessando: "(...) a) la definizione più stringente del progetto, che deve possedere i requisiti di

... il collaboratore è un lavoratore autonomo che svolge un'attività legata alla realizzazione di un progetto ...

determinatezza di cui all'art. 1346 c.c., deve essere funzionalmente collegato al risultato finale da raggiungere e non può essere identificato con l'obiettivo aziendale nel suo complesso; b) l'eliminazione di qualsiasi riferimento al "programma di lavoro o fasi di esso"; c) la limitazione della facoltà del datore del lavoro di recedere dal contratto prima della realizza-

zione del progetto. Il recesso infatti, può essere esercitato nelle sole ipotesi di giusta causa o d'inidoneità professionale del collaboratore, che renda impossibile la realizzazione del progetto (...).

Il progetto, quindi, non potrà prevedere compiti "meramente esecutivi o ripetitivi" e tali attività potranno essere individuate dai contratti collettivi. Il recesso dal contratto a progetto viene, poi, equiparato ai criteri di quello previsto per il tempo determinato subordinato e, in particolare, il recesso è consentito prima della scadenza del termine solo in presenza di giusta causa e d'inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Secondo la Fondazione Studi, quindi, "(...) la mancanza di una specifica definizione normativa di "inidoneità professionale" comporterà inevitabilmente un aumento del contenzioso in materia. In via generale, tuttavia, l'inidoneità professionale deve configurarsi nel corso della collaborazione tale da impedire la realizzazione del progetto (...).

Se a ciò si aggiunge che anche il recesso anticipato del collaboratore deve essere con preavviso, sempre che ciò sia previsto nel contratto individuale di lavoro, molto probabilmente il ricorso al giudice del lavoro sarà sempre maggiore con ulteriore ritardo della giustizia civile.

L'ulteriore modifica contenuta nella lettera d) dell'articolo 8 del D.D.L. consiste in una "(...) presunzione relativa circa il carattere subordinato del rapporto di lavoro, qualora l'attività esercitata dal collaboratore sia analoga a quella prestata dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, salve le prestazioni di elevata professionalità (...)", che appare del tutto inutile stante l'ormai consolidata linea giurisprudenziale abbastanza consolidata e anticipata in dottrina da Maresca.

Stando, poi, al testo del D.D.L. si nota una previsione che appare pleonastica e sostanzialmente diversa da quanto indicato nella relazione illustrativa, prevedendosi che "(...) Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti col-

lettivi (...).

L'aggettivo "analoghe", quindi, parrebbe riferito alle "modalità" di svolgimento della prestazione e non "all'attività" esercitata dal collaboratore con la conseguenza del tutto evidente, anche senza la previ-

sione in esame, che se un collaboratore svolgesse la prestazione con modalità "analoghe" a quelle di un subordinato, il giudice di ogni grado definirebbe questo rapporto

come lavoro subordinato al di là del nomen iuris.

Con particolare riguardo alle prestazioni di "elevata professionalità", il D.D.L. prevede che "possono" essere individuate dai contratti collettivi. Si ritiene che analogamente all'attività meramente esecutiva sopra indicata, tale requisito operi anche in mancanza delle previsioni dei contratti collettivi.

*... si nota una previsione
che appare pleonastica ...*



Mercato del Lavoro

L'articolo 8, comma 2 del d.d.l., infine, introduce un'interpretazione autentica dell'art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 nel senso che la mancata individuazione del progetto determina ipso facto la trasformazione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in rapporto di lavoro subordinato. Detta norma, combinata con il successivo comma 3 che sancisce che "Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione per i contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge", non fa altro che ingarbugliare la matassa.

La data di entrata in vigore delle disposizioni si ritiene non possa riguardare la norma d'interpretazione autentica proprio in virtù della finalità che essa si prefigge di ottenere. Parrebbe assurdo interpretare il medesimo testo di legge in funzione della data di sottoscrizione del contratto, provocando dubbi di legittimità costituzionale vista la palese disparità di tratta-

mento che si creerebbe a parità di condizioni contrattuali in base all'art. 3 Cost., nonché del 24 e 25 della Legge Fondamentale in tema d'indisponibilità della fattispecie.

Sul versante contributivo il progetto di riforma prevede anche disincentivi, tramite l'incremento dell'aliquota contributiva IVS degli iscritti alla Gestione Separata INPS ex legge n. 335/1995, così da proseguire il percorso di avvicinamento alle aliquote previste per il lavoro dipendente, nei termini che vengono portati sino al 33%.

Il vero problema, secondo noi, è ben altro. Se da un lato l'intento dell'Esecutivo sembra essere virtuoso, la verità è che la lettera della BCE in materia di modifica dell'articolo 18 ha sortito il suo effetto. Si è patteggiato con le OO.SS. l'irrigidimento dei contratti atipici dopo aver annunciato la loro riduzione di numero (che, di fatto, non avverrà) pur di abbattere o intaccare il totem storico della reintegra relativa a un numero minimo di casi trattati nei tribunali.

Sotto il diktat della cd. "trojka" si è pensato, perciò, solo a obbedire ai creditori internazionali aumentando i costi per le imprese, così come si è fatto per le tasse dei cittadini, invece di riformare i contratti di lavoro in un ambito più proficuo che sarebbe rappresentato dallo "Statuto dei Lavori".

La disoccupazione nel nostro Paese, infatti, è allarmante, soprattutto tra i giovani, e i suicidi di imprenditori aumentano.

Di che riforma parliamo se non si aiutano le piccole e medie imprese, il punto di forza della nostra economia, proprio a ripartire e assumere con forme contrattuali diverse ed eque?





Le aggressioni al personale della metropolitana

Mentre i lavoratori si sentono – e sono – sempre meno sicuri, l'azienda mette in atto una singolare iniziativa

n.s.

nella stazione di Eur Magliana lo scorso marzo, sventato grazie al pronto intervento dell'operatrice di stazione e della Guardia che proprio in quel momento montava in servizio (erano le 23) per la notte? E il professore indiano malmenato all'interno di un convoglio, salvato dall'intervento di un poliziotto in borghese casualmente presente nel treno in quel momento? Lo stesso poliziotto, riferisce il collega Operatore di Stazione presente in quel momento nella stazione di Cavour, dove sono stati chiamati i soccorsi per il professore, si stupiva del fatto che non ci fosse la guardia giurata ad aiutarlo nel coordinare le operazioni di fermo e identificazione dell'aggressore.

Di episodi ne potremmo citare tanti altri e le vittime sono quasi sempre operatori di stazione, verificatori e a volte persino macchinisti.

A questo punto sembra quasi una fortuna poter parlare solo di "giorni di prognosi" e non di veri e propri lutti.

Lo scorso 29 aprile un operatore di stazione è stato brutalmente aggredito nella stazione di Lido Centro della Metropolitana di Roma da un diciassettenne al quale aveva contestato l'accesso in stazione senza biglietto: trenta giorni di prognosi, naso rotto e occhio massacrato.

Il collega ha ricevuto in ospedale la visita dei vertici aziendali e l'offerta di assistenza legale da parte dell'Azienda, che si costituirà parte civile. Tanta premura stupisce, considerata la politica aziendale degli ultimi tempi, che sembra andare da tutt'altra parte che verso l'attenzione per il lavoratore e la tutela della sua incolumità.

È lecito pensare, infatti, che questo episodio sia "figlio" di un nuovo sentimento tra gli avventori delle stazioni della metropolitana, consapevoli che dallo scorso 3 marzo, a seguito dei tagli (ma c'è chi la definisce "razionalizzazione"), non vi sono più i presidi fissi di Guardie

Particolari Giurate addette alla vigilanza operanti nelle linee A e B e nelle ferrovie concesse.

La presenza delle guardie, in passato, ha spesso operato da deterrente nei riguardi di passeggeri malintenzionati o intenti a polemizzare, anche in maniera violenta, col per-

... Tanta premura stupisce, considerata la politica aziendale ...

sonale nel box di stazione. In molti casi, inoltre, esse hanno fornito un valido supporto alle forze dell'ordine in azioni di contrasto alla criminalità più serie e impegnative.

Da un paio di mesi, invece, si è stabilito che le stazioni siano luoghi talmente sicuri da non esser più necessario il presidio fisso delle Guardie Particolari Giurate nella stragrande maggioranza di esse. Peccato che la cronaca cittadina ci racconti esattamente il contrario: come dimenticare il tentato stupro



Disagi alla Stazione Termini di Roma per la collisione tra due Frecciarossa

A seguito della collisione avvenuta la sera del 26 aprile tra due Frecciarossa in entrata nella stazione di Roma Termini, fortunatamente senza gravi danni alle persone, si registreranno disagi per il servizio passeggeri poiché la Stazione rimarrà inagibile per qualche giorno, in particolar modo i binari dal 4 all'8.

Sull'incidente la procura di Roma ha aperto un fascicolo e una Commissione d'inchiesta interna di Ferrovie dello Stato dovrà stabilire le cause della collisione, sulla quale al momento non vengono formulate ipotesi ufficiali, anche se si parla di cedimento di uno scambio.

Ferme restando le indagini che avranno il compito di chiarire la dinamica e le responsabilità dell'incidente, è da tempo ormai che le Organizzazioni Sindacali denunciano le criticità esistenti nel Gruppo FSI, nonché la precaria organizzazione dei servizi manutentivi di FS, carenti sia in termini di qualità ma soprattutto di quantità di addetti a tali mansioni.

A nostro avviso, il problema va ricercato nella mancanza d'investimenti per mezzi, personale e manutenzione, con un peggioramento dell'attività manutentive.

Saremmo davvero felici di sapere che fine hanno fatto le oltre 450 assunzioni previste (un quantitativo comunque insufficiente) nel Gruppo FSI, oltre la metà delle quali destinate in RFI manutenzione e il restante nella manutenzione di Trenitalia.

Tra l'altro stiamo parlando di giovani già selezionati

L'incidente mette ancora una volta a nudo la carenza di attenzione verso le attività di manutenzione delle società del Gruppo FSI

di Carlo Nevi

e sottoposti a visita medica la cui assunzione resta inspiegabilmente bloccata, nonostante la forte carenza di personale in RFI le che DTP di tutta Italia lamentano, in particolare quelle di Roma e Milano. Assunzioni più volte richieste e sollecitate dalle Organizzazioni Sindacali a vari livelli e rimaste disattese.

Occorre che il Governo, solerte promotore della liberalizzazione del trasporto su rotaia chiarisca al Paese, agli utenti, se il sistema di trasporto ferroviario è ancora un bene sociale da salvaguardare oppure un'attività di "mercato", a natura prettamente economica.

Intanto, imperterrito l'AD del Gruppo FSI continua a dichiarare esuberanti e a fornire un servizio qualitativamente sempre più scadente e insicuro.

nevi@fastferrovie.it

... il problema va ricercato nella mancanza d'investimenti ...

Parte da lontano la legge sui lavori usuranti. E' esattamente l'11 agosto 1993 quando, per la prima volta, la legislazione descrive i lavori cosiddetti usuranti e prevede dei benefici previdenziali per i lavoratori addetti a mansioni particolarmente faticose e pesanti.

di Massimo Mastrantonio*



Lavori Usuranti Facciamo il punto

Si è sempre ritenuto che uno dei cardini di un moderno sistema previdenziale sia innanzitutto riconoscere che non tutti i lavori sono uguali. Come dimostrato da diversi studi in materia, pur essendo negli anni migliorate le condizioni lavorative generali, si sono confermate e diffuse situazioni di lavoro ad alto livello di logoramento le quali, pur non necessariamente incidendo sull'aspettativa di vita, ne hanno comunque condizionato sensibilmente la qualità.

Tra le attività usuranti rientra quella degli autisti di autobus alla quale diversi studi internazionali attribuiscono il triste primato del maggior logorio psicologico. A diffondere quest'articolo è l'INAIL che nelle news del 21 febbraio 2011 ha pubblicato sul proprio sito questa notizia, attinta dall'autorevole rivista scientifica *Journal of Occupational Health Psychology* e da una ricerca inglese che ha preso in rassegna circa un centinaio di mestieri, stabilendo

che il logorio dell'autista è causato non tanto dalla routine dei percorsi quotidiani, quanto dai pericoli che giornalmente gli si presentano: passeggeri poco pazienti, anziani irascibili o, addirittura, malviventi; in poche parole il terrore di essere aggredito durante il turno e la poca attenzione verso gli standard di sicurezza e d'incolumità del lavoratore. Pertanto l'autista vive l'ambiente di lavoro come un luogo di ansia e l'autobus come un ricettacolo di stress.

Il confronto con altri impieghi sembrerebbe confermare questo triste primato non solo sul piano della salute mentale, ma anche su quella fisica. Recentemente la Cornell University (Usa) ha stilato, infatti, una graduatoria riguardante i lavoratori maggiormente sottoposti ad attacchi di cuore e malattie gastrointestinali. Anche in questo caso i conducenti di autobus hanno raggiunto i primi posti in classifica. Le prerogative previdenziali dei lavori usuranti si

... in Francia la legislazione sui lavori usuranti parte dal 1975 ...

Lavori Usuranti

riscontrano in molti atti ufficiali anche in Europa. Il Comitato Economico e Sociale Europeo, nel 2002, espresse l'esigenza di salvaguardare i lavoratori che svolgono mansioni usuranti.

In Francia la legislazione sui lavori usuranti parte dal 1975 e si esplicita con maggiore determinazione nel 2000, con l'emanazione di un decreto che prevede il pensionamento anticipato per i lavoratori che svolgono mansioni usuranti.

Per la loro individuazione ci sono state notevoli pressioni e vigorose discussioni sia nella fase di predisposizione della delega che nel momento d'emanazione del decreto legislativo e dei successivi provvedimenti d'attuazione, avvenuti a più riprese e con il contributo di vari governi.

In Italia la prima affermazione organica e definita del principio dei lavori usuranti trova spazio nel Protocollo sul Welfare del Luglio 2007, per poi essere recepita nella Legge n. 247/07. Però la discussione sull'esigenza di garantire un diverso trattamento previdenziale per alcune tipologie di lavoratori, come sopra accennato, parte da molto lontano e costituisce un percorso ormai ventennale, che possiamo individuare sia da un punto di vista scientifico, sempre molto animato e volto a effettuare studi comparativi che associavano le malattie professionali e la loro maggior incidenza nei confronti di determinate categorie professionali, sia da un punto di vista prettamente normativo che nel 1992, con la legge Amato, affermava alcune specifiche disposizioni per talune categorie di lavoratori, prevedendo l'accesso anticipato al pensionamento, in particolare per quei lavoratori esposti all'amianto. Da qui sarà successivamente introdotto un importante principio intorno al quale si svilupperà il dibattito, anche verso altre mansioni e tipologie di lavoro, recepite con il decreto n. 374/93 che individuava nel dettaglio i lavori particolarmente usuranti e meritevoli di accedere al beneficio previsto.

Fu un primo tentativo nel difficile compito della definizione della platea maggiormente usurata rispetto alla generalità dei lavoratori.

Da queste basi proseguirono i lavori dei vari gover-



ni che si occuparono di questa delicata materia, fino alla costituzione di una commissione tecnico scientifica di carattere paritetica tra amministrazioni interessate e parti sociali, istituita con la Legge n. 449/97, con lo scopo di dare attuazione alla normativa e definire i criteri.

Proprio con la costituzione della commissione paritetica si riuscirono a gettare le basi per stabilire i criteri che avrebbero individuato le attività usuranti, mediante un indicatore globale dell'usura, mantenendo ben presente la valenza esclusivamente previdenziale delle mansioni determinate.

I risultati che scaturirono dalla commissione, che influenzarono le disposizioni normative emanate in seguito, furono recepiti dal D.M. Salvi del 1999, che circoscriveva ulteriormente le attività economiche interessate, ridefinendone l'elenco e dalla Legge Finanziaria del 2001 che metteva mano alla questione usurante e pensione, prevedendo per alcuni specifici assicurati il riconoscimento del beneficio previdenziale in termini di riduzione dell'età anagrafica e contributiva.

Quest'ultimo intervento segnò un periodo di stasi durato circa sette anni, prima che un Governo ricominciasse a porre l'attenzione a una norma che mettesse mano complessivamente e in maniera organica al problema.

*... mille cavilli burocratici che
usurano più del lavoro originario ...*



Il negoziato del 2007 e la Legge 247/07 riaprirono la partita, determinando normativamente un elenco ben preciso di attività usuranti, onde evitare i problemi di definizione avuti in passato. La caduta del Governo nel 2008 rallentò l'iter di definizione dei decreti attuativi, che si riaprono con il Collegato al Lavoro 2010, che permise la definizione e l'emanazione del decreto legislativo n. 67, licenziato nell'aprile 2011 cui fece seguito il Decreto attuativo del 20 settembre 2011 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 26 novembre 2011 n. 276). Oltre agli interventi di carattere legislativo, vanno ricordati i numerosi documenti, a integrazione e supporto delle indicazioni di legge, sia dell'Inps sia del Ministero del lavoro.

Di norma, quando si entra nella fase operativa delle procedure previdenziali, che hanno un importante impatto socio/economico, la loro attuazione avviene in varie fasi che permettono il raggiungimento a regime della normativa in tempi dilazionati. Anche la normativa sui lavori usuranti non sfugge a questo criterio; infatti, la sua attuazione prevede una prima fase transitoria, con requisiti d'ingresso ridotti e diversificati nell'ambito delle categorie interessate e una successiva fase che porterà all'attuazione a regime della

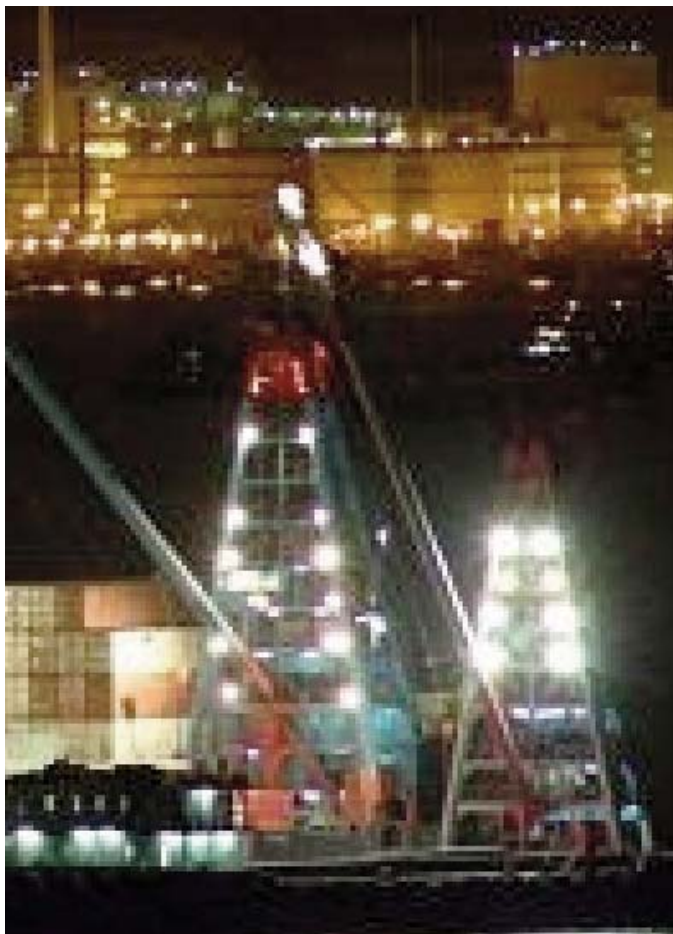
normativa come di seguito indicato.

Esaminiamo in particolare quali sono i lavoratori e le lavoratrici coinvolti e quali sono i benefici riconosciuti.

Potranno accedere alla pensione di anzianità le seguenti categorie di lavoratori dipendenti:

1. lavoratori impegnati in mansioni particolarmente usuranti come previsto dal "decreto Salvi" del 19/05/1999 (lavoro in galleria, cava o miniera; lavori svolti da palombari, lavori ad alte temperature, lavori di asportazione dell'amianto);
2. lavoratori addetti alla linea "catena";
3. lavoratori notturni che svolgono attività per almeno 3 ore tra la mezzanotte e le 5 del mattino per l'intero anno lavorativo o per almeno 78 notti di lavoro all'anno. Per i lavoratori con meno di 78 notti all'anno il beneficio spetterà in misura ridotta: 2 anni per chi svolge dalle 72 alle 77 notti all'anno; 1 anno per chi svolge dalle 64 alle 71 notti all'anno;
4. lavoratori che conducono veicoli pesanti adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo con almeno 9 posti.

L'anticipo pensionistico è concesso a condizione che il lavoratore abbia svolto una o più delle attività usuranti per un periodo di tempo pari ad almeno:



Lavori Usuranti

vede attori involontari di balzelli e disorganizzazioni procedurali. In particolare questa difficoltà si riscontra negli atti iniziali, fino al punto di intervenire personalmente per lacune procedurali, facendo da tramite nella comunicazione con i datori di lavoro, a causa della farraginosità attuativa, che sminuisce il valore previdenziale cui la legge s'ispira.

La disciplina trattata ha un'importanza rilevante, sia per gli aspetti politici, anche in ottica di consensi, che per i maggiori costi economici che produrrà.

La platea di soggetti interessati a tale disciplina, ognuno con la propria aspettativa è costituita:

- > dai lavoratori impegnati nelle attività usuranti, soggetti direttamente interessati alla salvaguardia della loro salute e al godimento di una pensione sempre più difficile da guadagnare;
- > dai giovani che vedranno aumentare la loro possibilità di entrata nel ciclo produttivo;
- > dalle aziende presso le quali gli stessi esercitano tale attività, ingolosite da una procedura di "svecchiamento" del personale, con positive ricadute sia per le presenze garantite dai neoassunti che sui costi gestionali per l'uscita di contratti onerosi, utilizzando forme di assunzione con contratti atipici che consentono una maggiore flessibilità;
- > dalle istituzioni che, come sopra ricordato, si faranno carico della spesa.

Sicuramente alcune regole avranno bisogno di ulteriori aggiustamenti per permettere l'accesso alla prestazione previdenziale anticipata, cercando di rimuovere alcuni paletti e rendere più flessibili le applicazioni normative che non consentono la fruibilità alla prestazione, per esempio a coloro che hanno esercitato l'attività usurante per 7 degli ultimi 10 anni, ma non nell'anno di maturazione del requisito.

Questi lavoratori non saranno meno usurati dei loro colleghi, come erroneamente sostiene il legislatore, in quanto la "lima sorda" nel percorso lavorativo avrà alacramente e subdolamente operato sull'usura psicofisica del lavoratore.

Pertanto, facendo il punto della situazione, possiamo affermare che siamo giunti a un punto di svolta per l'applicazione del riconoscimento sulla diversità dei lavori e della loro incidenza sulle persone e stabilendo che questa normativa costituisce un caposaldo, il faro che indica la rotta su cui proseguire per sancire un diritto oggettivo che salvaguardi tutti i lavoratori che svolgono con sacrificio lavori faticosi e pesanti.

***Segreteria Nazionale Autoferrotranvieri**

A. nel periodo transitorio 7 anni, compreso l'anno di maturazione dei requisiti, negli ultimi 10 anni di attività lavorativa, per le pensioni da liquidare con decorrenza compresa tra l'entrata in vigore della legge e il 31/12/2017;

B. a regime, la metà della vita lavorativa complessiva, per le pensioni aventi decorrenza dal 1/1/2018.

Come si evince da quanto suddetto, il quadro si presenta alquanto complesso per gli operatori e soprattutto per i lavoratori che intendano beneficiare dell'accesso agevolato al trattamento di pensione. Nonostante le costanti consultazioni tenutesi tra governo e commissioni, che pure hanno fornito un contributo affinché si giungesse a un miglioramento delle procedure previste per l'accesso al beneficio, la percezione è di una generale sfiducia verso questo diritto, poiché risulta irraggiungibile e difficilmente esercitabile.

Le procedure adottate per la fruizione di diritti sanciti per legge, spesso si scontrano con una realtà fatta di mille cavilli burocratici, che usurano, a volte più del lavoro originario, insinuando nei lavoratori fruitori l'idea che sia una corsa a ostacoli tra loro e i preposti all'attuazione, in una sorta di scaricabarile che li



confisal servizi Card



La nostra card associativa
per avere una leva in più
rispetto agli altri

**Con TornaQUI! Sconti
risparmi davvero!**



Acquistando con la tua Confisal Servizi Card in migliaia di esercizi del circuito TornaQUI! Sconti, gli sconti accumulati ti verranno restituiti in denaro sulla tua card. Alcuni esempi di sconti*:

ALIMENTARI E SUPERMERCATI fino al 5%
RISTORAZIONE fino al 20%
VIAGGI DIVERTIMENTO TEMPO LIBERO fino al 25%
e ancora abbigliamento, accessori, librerie...

Per conoscere il regolamento e tutte le convenzioni visita il sito dedicato alla carta e clicca su "Ricerca convenzioni".

*Gli sconti possono variare, consultare il sito per gli aggiornamenti

+ SICUREZZA

- Ideale per **acquisti on line**
- Servizio di **SMS Alert** e **Contact Center** dedicato
- Dotata di **Codice IBAN** personale slegato da conto corrente
- Saldo ed estratto conto su <http://confisal.qnfs.it>

+ LIBERTÀ

- Utilizzabile in tutto il mondo perché è **MasterCard**
- Nessun conto corrente, **nessun canone annuale**
- **Prelievi di contante** presso ogni sportello automatico
- Saldo e trasferimenti fondi via SMS
- **Pedaggio** dei percorsi autostradali

+ PRIVILEGI

- Circuito **TornaQUI! Sconti**
- **Ricarica del cellulare**
- Pagamento delle **Utenze**

RICHIEDILA SUBITO!

- 1- **COMPILA** in tutte le sue parti il modulo richiesta carta
- 2- **FIRMA** il modulo di richiesta e il contratto di adesione
- 3- **ALLEGA** la fotocopia di un documento di riconoscimento (per i minorenni documento identità genitore o tutore legale)
- 4- **CONSEGNA/SPEDISCI A:** **CONFISAL SERVIZI - VIA DI VIGNA IACOBINI, 5 - 00149 - ROMA**
- 5- **RICEVI** comunicazione per ritirare la carta e codice pin

Numero Verde
800 754445

www.eurocqs.it



**SCOPRI
I NOSTRI
PRONTI**

Cerchi un Prestito?

FINANZIAMO DIPENDENTI STATALI, PUBBLICI, PRIVATI E PENSIONATI

Abbiamo stipulato con la **CONFISAL** una convenzione al fine di offrire agli iscritti prodotti finanziari a condizioni estremamente competitive rispetto agli altri operatori presenti sul mercato.

Scansiona con



IL TUO SMARTPHONE

CESSIONE DEL QUINTO*

	NETTO EROGATO	MESI	RATA	TAN	TAEG
Es1	16.000,87	120	194,00	6,20	8,28
Es2	26.003,23	120	314,00	6,20	8,18

* Gli importi indicati negli esempi hanno valore puramente esemplificativo, si riferiscono al prodotto cessione del quinto per un dipendente Statale di 30 anni di età e 10 di servizio al momento della richiesta e sono comprensivi degli oneri assicurativi, delle spese di istruttoria, imposta sostitutiva e commissioni (offerta valida fino al 30/11/11). Il tasso di interesse è fisso per tutta la durata del finanziamento e l'importo della rata non potrà essere superiore ad un quinto dello stipendio del richiedente, valutato al netto delle ritenute. Il TAEG e le rate indicate negli esempi possono essere oggetto di variazioni per effetto degli "oneri di distribuzione" applicabili, dell'età e dell'anzianità di servizio del dipendente e dalla natura giuridica del suo datore di lavoro. Modalità di rimborso del finanziamento tramite trattenuta in busta paga.

Es1: 194,00 Euro per 120 mesi: Interessi di finanziamento TAN 6,20% : 5.962,83 - Commissioni Bancarie 696,52 - Oneri di distribuzione 32,59 - Spese istruttoria 295,00 - Imposta sostitutiva 43,29 - Premio polizza vita 246,90 - Importo netto erogato 16.000,87 - Importo complessivo restituito dal cliente allo scadere dell'ultima rata 23.280,00.

Es2: 314,00 Euro per 120 mesi: Interessi di finanziamento TAN 6,20% : 9.651,17 - Commissioni Bancarie 1.130,60 - Oneri di distribuzione 192,17 - Spese istruttoria 295,00 - Imposta sostitutiva 70,07 - Premio polizza vita 337,76 - Importo netto erogato 26.003,23 - Importo complessivo restituito dal cliente allo scadere dell'ultima rata 37.680,00.

Gli esempi sono riferiti al prodotto Family Credit Network SpA.

IN CONVENZIONE CON



- CESSIONE DEL QUINTO**
- PRESTITO CON DELEGA**
- PRESTITI PENSIONATI**
- PRESTITI PERSONALI**
- CONFISAL SERVIZI CARD**
- MUTUI**

DIREZIONE GENERALE

Via A. Pacinotti, 73/81 - 00146 ROMA
• Tel. **06 55381111**

I NOSTRI AGENTI A:

Roma, Milano, Firenze, Palermo,
Taranto, Lecce, Sassari, Napoli,
Pomezia (Rm), Messina, Marsala (Tp),
Chieti, Trieste, Treviso, Bologna, Latina,
Cosenza, Como, Cagliari, Bari, Ragusa,
Caltagirone (CT).



Visita il sito
www.confisalservizi.com
e richiedi la
CONFISAL SERVIZI CARD

per ulteriori informazioni in merito alla
convenzione chiama **CONFISAL SERVIZI 06-55342119/20**



Eurocqs S.p.A. iscritto all'Elenco Generale degli Intermediari operanti nel settore finanziario, previsto dall'articolo 106 e seguenti del T.U.B al n.37323. Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Per le condizioni contrattuali, per la Polizza Assicurativa o per quanto non espressamente indicato è necessario fare riferimento al modulo denominato "Informazioni Europee di Base sul Credito ai Consumatori" disponibile in fase precontrattuale presso le filiali e agenzie di Eurocqs SpA. A richiesta verrà consegnata una "copia idonea per la stipula" del contratto per la valutazione del contenuto. Per la distribuzione di prodotti di finanziamento, Eurocqs SpA si avvale anche di agenti in attività finanziaria dislocati sul territorio Nazionale. Per ulteriori informazioni fare riferimento al sito internet www.eurocqs.it. Eurocqs SpA, nel collocamento di alcuni prodotti (Cessioni del quinto, Prestito con delega di pagamento e Prestiti personali), presso la clientela, opera in qualità di Intermediario di altre banche e/o intermediari finanziari (FamilyCreditNetwork SpA, Futuro SpA, Unifin SpA), questi sono i diretti contraenti e titolari di tutti i rapporti contrattuali e si riservano la valutazione dei requisiti necessari alla concessione del finanziamento.

GRALLOFFISSO

di Antonio Scalise

No, tu no. Perché? Perché no!

Gli ebrei. I mendicanti. I gay. I meridionali. Gli italiani. I negri.
E potremmo continuare.

L'elenco di coloro cui è stato vietato l'ingresso in un negozio, in un locale o in un qualsiasi consesso pubblico è lungo e articolato. Talvolta a una delle categorie citate all'inizio sono stati persino associati nella sventura i cani. Ricordate? Vietato l'ingresso ai cani e agli ebrei; anzi, agli ebrei e ai cani. In quest'ordine.

Alcune delle pagine più ignobili della storia dell'umanità sono passate attraverso uno di questi divieti. Gruppi di persone, solitamente vittime di complessi d'inferiorità talmente forti da farle sentire superiori, hanno di volta in volta decretato la discriminazione, la riprovazione sociale di altri esseri umani, inquadrandoli in sottocategorie di comodo che avessero come riferimento il colore della pelle, la religione, la provenienza geografica.

Qualche tempo fa proprio il nostro sindacato denunciò una disposizione di Trenitalia che imponeva al Personale di Scorta di annotare la presenza sui treni di persone di etnia Rom. La questione ebbe una forte eco sui media nazionali e il Gruppo FSI ai massimi livelli si affrettò a ritirarla, giurando sull'eccesso di solerzia di un dirigente e sulla non volontà di discriminare.

Noi stessi, nella lettera che sollevò il caso, dicemmo chiaramente di non credere alla volontà discriminatoria dell'azienda. Ci sbagliavamo.

Perché pare che l'ingresso alla sala d'attesa della stazione di Roma Termini sia vietato ai ferrovieri in divisa. Ci riserviamo di verificare se i cani possono entrare, ma i ferrovieri sicuramente no.

Quale sia la logica di ciò non si sa poiché questo, come tutti gli altri divieti di cui parliamo in queste righe, non è motivato. I ferrovieri non possono entrare e basta.

Eppure ci sembrava di aver capito che l'unico requisito richiesto ai frequentatori delle sale d'attesa fosse quello del possesso del titolo di viaggio. Che però i ferrovieri possiedono, per averlo acquistato molti anni fa.

Già, perché si favoleggia da tempo sulla gratuità dei titoli di viaggio dei ferrovieri quando, come sa chi conosce un minimo di storia delle relazioni sindacali di quest'azienda, essi i biglietti li pagano mese per mese, avendoli acquistati con la rinuncia a un legittimo aumento stipendiale. Col senno di poi potremmo dire che l'errore, all'epoca, fu lessicale, poiché se anziché "concessioni" fossero stati definiti "diritti" di viaggio, l'approccio sarebbe stato completamente diverso. Nulla si concede a chi ha acquistato un bene o, appunto, un diritto.

Quindi i ferrovieri il biglietto ce l'hanno.

Allora perché non possono entrare nella sala d'attesa? Sarà che FSI si vergogna dei propri dipendenti, li considera impresentabili, ritiene che essi possano arrecare disdoro a quegli ambienti raffinati? O forse, poiché il divieto riguarda i ferrovieri in divisa, è proprio dell'uniforme che si vergogna? Ci piacerebbe saperlo.

Nel frattempo non possiamo non riflettere su quanto stia diventando difficile, per il dipendente di Ferrovie dello Stato Italiane, approcciarsi con serenità a un'azienda che non perde occasione per manifestargli il proprio disprezzo.

Un'azienda che sta dilapidando uno dei patrimoni, forse il più grande, che la storia le ha consegnato: lo spirito di appartenenza, l'orgoglio dei propri dipendenti di potersi dire ferrovieri.



PREVIDENZA

Dopo i provvedimenti di esclusione dall'iscrizione al Fondo Speciale, decisa a suo tempo dal Ministro Maroni per i Ferrovieri assunti dopo l'1 aprile 2000, la Fornero mette la parola fine anche alle normative previdenziali previste per i Ferrovieri legati alla circolazione treni. Le nuove regole previdenziali, il sistema di calcolo degli assegni pensionistici.

Tanto tuonò che piovve compromesso anche il Fondo speciale F.S.

a cura di Agostino Apadula

Accesso al pensionamento di vecchiaia

Per l'accesso alla pensione di vecchiaia, per effetto delle modifiche introdotte, a partire dall'1 gennaio 2012 è indispensabile il possesso dei seguenti requisiti anagrafici:

□ lavoratrici del privato impiego iscritte all'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive della medesima:	
dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012	62 anni
dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013	62 anni e 3 mesi*
dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2015	63 anni e 9 mesi*
dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2017	65 anni e 3 mesi**
dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020	66 anni e 3 mesi**

* Requisito adeguato alla speranza di vita per effetto del D.M. 6 dicembre 2011, in attuazione dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

**Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

□ lavoratori iscritti dipendenti all'Ago e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e le lavoratrici dipendenti del pubblico impiego:

dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012	66 anni
dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015	66 anni e 3 mesi*

dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2020 66 anni e 3 mesi**

* Requisito adeguato alla speranza di vita per effetto del D.M. 6 dicembre 2011, in attuazione dell'art. 12 del



decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

****Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.**

Il diritto alla pensione di vecchiaia si consegue esclusivamente in presenza di un'anzianità contributiva minima pari a 20 anni. Per il raggiungimento di tale requisito è valutata la contribuzione a qualsiasi titolo versata/accreditata.

Disposizioni transitorie per il pensionamento di vecchiaia anticipata.

La riforma Monti ha previsto anche alcune deroghe sui nuovi limiti introdotti per l'accesso al pensionamento di vecchiaia; in particolare, per effetto di esse, possono accedere a questo istituto in forma anticipata i lavoratori/le lavoratrici del privato impiego che sono in possesso dei seguenti requisiti:

► **i lavoratori** iscritti all'A.G.O. e alle forme sostitutive della medesima al compimento del 64° anno di età che rientrano nelle seguenti condizioni:

o possesso di un'anzianità contributiva di almeno 35 anni al 31 dicembre 2012;

o maturazione entro il 31 dicembre 2012 dei requisiti per il trattamento pensionistico di cui alla tabella B allegata alla legge 23 agosto 2004, n. 243 (circolare n. 60 del 15 maggio 2008, punti 1.1 e 2.1); (sistema delle quote).

► **le lavoratrici** iscritte all'A.G.O. e alle forme sostitutive della medesima potranno conseguire il trattamento pensionistico di vecchiaia:

o al compimento del 64° anno di età, se in possesso al 31 dicembre 2012 di un'anzianità contributiva di almeno 20 anni e di un'età anagrafica di almeno 60 anni.

Si sottolinea che al requisito anagrafico di 64 anni si applica anche l'adeguamento agli incrementi della speranza di vita di cui all'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Istituto della Pensione anticipata (ex pensionamento di anzianità)

Con la riforma Fornero/Monti, com'è noto, è abolito il sistema classico del pensionamento di anzianità, che rimane pertanto in essere solo per il sistema legato alle attività usuranti, per essere sostituito con la dizione di pensionamento anticipato al quale si accede secondo i

parametri elencati di seguito:

□ Lavoratrici e Lavoratori in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995

A decorrere dal 1° gennaio 2012 i soggetti in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 possono conseguire il diritto alla pensione anticipata ove in possesso delle seguenti anzianità contributive:

Decorrenza	Uomini	Donne
dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012	42 anni e 1 mese	41 anni e 1 mese
	(pari a 2188 settimane)	(pari a 2136 settimane)
dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013	42 anni e 5 mesi*	41 anni e 5 mesi*
	(pari a 2205 settimane)	(pari a 2153 settimane)
dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2015	42 anni e 6 mesi*	41 anni e 6 mesi*
	(pari a 2210 settimane)	(pari a 2158 settimane)
Dal 1° gennaio 2016	42 anni e 6 mesi**	41 anni e 6 mesi**
	(pari a 2210 settimane)	(pari a 2158 settimane)

* Requisito adeguato alla speranza di vita per effetto del D.M. 6 dicembre 2011, inattuazione dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

****Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.**

Ai fini del raggiungimento di tale requisito è valutabile la contribuzione a qualsiasi titolo versata o accreditata in favore dell'assicurato, nel rispetto delle norme previste dalla legge 335 del 1995.

Per i soggetti con contribuzione previdenziale accredi-



PREVIDENZA

tata prima del 1° gennaio 1996 che accedono alla pensione anticipata a un'età inferiore a 62 anni si applica, sulla quota di trattamento pensionistico relativa alle anzianità contributive maturate al 31 dicembre 2011, una riduzione pari a 1 punto percentuale per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni; tale percentuale annua è elevata a 2 punti per ogni anno ulteriore di anticipo rispetto a due anni.

Quindi, la riduzione è pari all'1% per ciascuno degli ultimi 2 anni mancanti al compimento di 62 anni (es. soggetto che accede al trattamento anticipato all'età di 60 anni subirà una riduzione del 2%, ovvero, 1%+1%) e al 2% per ciascuno degli anni mancanti al compimento dei 60 anni (es. soggetto che accede al trattamento anticipato all'età di 58 anni subirà una riduzione del 6%, ovvero, 1%+1%+2%+2%).

Nel caso in cui l'età di accesso al pensionamento non sia intera la riduzione percentuale è proporzionale al numero di mesi.

Queste riduzioni si applicano sulla quota di trattamento pensionistico calcolata secondo il sistema retributivo.

Pertanto, per coloro che hanno un'anzianità contributiva:

o pari a 18 anni al 31 dicembre 1995, la riduzione si applica sulla quota di pensione relativa alle anzianità contributive maturate al 31 dicembre 2011;

o inferiore a 18 anni al 31 dicembre 1995, la cui pensione è liquidata nel sistema misto, la riduzione si applica sulla quota di pensione relativa alle anzianità contributive maturate al 31 dicembre 1995.

□ Lavoratrici e lavoratori per i quali il primo accredito contributivo decorre dal 1° gennaio 199

A decorrere dal 1° gennaio 2012 queste lavoratrici/lavoratori possono conseguire il diritto alla pensione anticipata al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

1)

Decorrenza	Uomini	Donne
dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012	42 anni e 1 mese	41 anni e 1 mese
	(pari a 2188 settimane)	(pari a 2136 settimane)
dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013	42 anni e 5 mesi*	41 anni e 5 mesi*
	(pari a 2205 settimane)	(pari a 2153 settimane)
dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2015	42 anni e 6 mesi*	41 anni e 6 mesi*
	(pari a 2210 settimane)	(pari a 2158 settimane)
Dal 1° gennaio 2016	42 anni e 6 mesi**	41 anni e 6 mesi**
	(pari a 2210 settimane)	(pari a 2158 settimane)

* Requisito adeguato alla speranza di vita per effetto del D.M. 6 dicembre 2011, in attuazione dell'art. 12 del

decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

**Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Ai fini del perfezionamento del requisito contributivo è valutabile la contribuzione a qualsiasi titolo versata o accreditata a favore dell'assicurato, nel rispetto delle norme previste dalla legge 335 del 1995.

Nei confronti dei lavoratori con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre dal 1° gennaio 1996 non opera la riduzione del trattamento pensionistico nel caso di accesso alla pensione a un'età anagrafica inferiore a 62 anni.

2) al compimento di 63 anni, a condizione che risultino versati e accreditati almeno 20 anni di contribuzione effettiva e che l'ammontare mensile della prima rata di pensione risulti essere non inferiore ad un importo soglia mensile, pari per l'anno 2012 a 2,8 volte l'importo mensile dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Per contribuzione "effettiva" si intende solo la contribuzione effettivamente versata (obbligatoria, volontaria, da riscatto) con esclusione di quella accreditata figurativamente a qualsiasi titolo.

Dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 il requisito anagrafico di 63 anni è incrementato di tre mesi, al fine dell'adeguamento alla speranza di vita, come previsto dal D.M. 6 dicembre 2011, in attuazione dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Fondo speciale dipendenti della Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A.

Per conseguenza delle decisioni assunte dal Governo, assolutamente non condivisibili, muta complessivamente il sistema di regole per l'accesso al pensionamento di vecchiaia anche per i Ferrovieri addetti alla

circolazione treni.

A partire pertanto da gennaio 2012 l'età per la maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia per Personale di macchina, Personale Viaggiante e Operatori della Circolazione passa tout court da 58 a 66 anni, maggiorati anche dal parametro sulla cosiddetta speranza di vita previsto dal D.M. 6 dicembre 2011, in attuazione dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla

legge 30 luglio 2010, n. 122, con l'eccezione di genere per le donne che, partendo dai 62 anni, completeranno

il loro percorso fino ai 66 anni nel 2018, secondo le tabelle che seguono, per come sono state riportate nella ormai famigerata Circolare INPS n° 35 del 2012:

► **lavoratrici:**

- dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012 62 anni
- dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013 62 anni e 3 mesi*
- dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2015 63 anni e 9 mesi*
- dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2017 65 anni e 3 mesi**
- dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020 66 anni e 3 mesi**

* Requisito adeguato alla speranza di vita per effetto del D.M. 6 dicembre 2011, in attuazione dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

**Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

► **lavoratori:**

- dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012 66 anni
- dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 66 anni e 3 mesi*
- dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2020 66 anni e 3 mesi**

* Requisito adeguato alla speranza di vita per effetto del D.M. 6 dicembre 2011, in attuazione dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

**Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Aumenti di valutazione: cosiddetto "decimo pensionabile"

In ragione poi della stessa decisione dell'elevamento del limite di età assunta dal Governo Fornero/Monti non matureranno più, conseguentemente, a far tempo dal 1° gennaio 2012, gli aumenti di valutazione del servizio ferroviario previsti proprio per i profili professionali che conseguivano il diritto alla pensione di vecchiaia a 58 o 60 anni.

L'anzianità contributiva minima necessaria per conseguire il diritto all'assegno pensionistico, in presenza del requisito anagrafico, è fissata a 20 anni, art. 24, comma 7 Legge 22/12/2011 n. 214.

Coefficienti di conversione dai quali deriva il calcolo dei trattamenti pensionistici.

Con la previsione, a partire da gennaio 2012, dell'estensione pro rata del sistema di calcolo contributivo anche per le lavoratrici/lavoratori che avevano almeno 18 anni di contribuzione al 31/12/1995, la pensione annua verrà quindi calcolata anche per essi, non più con il sistema retributivo, bensì con il sistema contributivo.

Il valore dell'assegno pensionistico pertanto sarà determinato per tutti dall'ammontare dei contributi versati, rivalutati sulla base dell'inflazione e della crescita del PIL (questo purtroppo non è un buon parametro) moltiplicato per l'ormai noto coefficiente di trasformazione introdotto dalla legge 335/95, meglio nota come riforma Dini.

Se per esempio consideriamo un lavoratore che accede, interamente con il sistema contributivo, al trattamento pensionistico a 65 anni con un montante contributivo rivalutato di 100.000 euro, la pensione che spetterebbe, con il valore del coefficiente oggi in vigore, verrebbe così calcolata: 100.000 x 5,62, ovvero 5.620 euro annue al lordo delle imposte.

Il problema vero è però che questo famigerato coefficiente di trasformazione non è sempre lo stesso, ma è proporzionato all'età nella quale si accede a pensione; quindi lo stesso montante di 100.000 euro produrrebbe una pensione annua di 4.798 euro per un lavoratore che andrebbe in quiescenza a 60 anni. Tra l'altro - e questo è il vero problema - questo parametro è soggetto anche a revisione triennale

La tabella di seguito riporta i coefficienti di trasformazione in vigore sino all'1.1.2010 e quelli attuali, che varranno sino al 31.12.2012 e che dovrebbero essere modificati e integrati a loro volta, per come ha previsto di fare la Fornero, anche con coefficienti per età superiori ai 65 anni.

Questo sistema, quindi, assicura trattamenti pensionistici che oltre ad essere condizionati dal valore dei contributi, dipendono anche dall'età. Più tardi pertanto si andrà in pensione, maggiore sarà il valore degli assegni pensionistici, che però evidentemente non potranno mai più garantire la copertura previdenziale che assicurava invece il sistema di calcolo retributivo.

Quale sia il metodo di determinazione dei coefficienti di trasformazione, non è ben chiaro.

Coefficienti di trasformazione

età pensionamento	Coefficienti precedenti	Coefficienti attuali Dal 1.1.2010	Coefficienti 2013
59	5,006	4,664	?
60	5,163	4,798	
61	5,334	4,940	
62	5,514	5,093	
63	5,706	5,257	
64	5,911	5,432	
65	6,136	5,620	



Quello che si sa è che vengono calcolati partendo dal presupposto che la spesa pensionistica complessiva deve essere compatibile con la sostenibilità del bilancio INPS.

La legge prevede che ogni 3 anni un gruppo di cosiddetti esperti analizzi l'andamento delle variabili demografiche, comprese le cosiddette speranze di vita. Se la platea degli occupati diminuisce e/o la longevità aumenta si interviene di conseguenza: si sposta in avanti l'età pensionabile, così come ha previsto la legge 30 luglio 2010, n. 122 e si riducono i coefficienti di trasformazione. Un'operazione che ovviamente si riflette negativamente sul valore dei trattamenti pensionistici. Se si legge la tabella si capirà facilmente come con la modifica sui coefficienti introdotta dal 1 gennaio 2010 la pensione percepita a 65 anni è stata ridotta dell'8%. Un meccanismo doppiamente perverso e punitivo, quindi, perché riduce la redditività del nostro investimento pensionistico e ci spinge subdolamente a scegliere di andare in pensione sempre più tardi, ritardando così ogni forma di ricambio generazionale, che sarà conseguentemente causa di un aumento certo del disagio sociale già presente nelle nuove generazioni. Un problema da affrontare in modo serio e urgente, in quanto l'obiettivo delle riforme pensionistiche non può solo essere l'INPS con il bilancio in attivo, soprattutto se in esso continua a insistere e a pesare la cosiddetta "assistenza" fatta di false invalidità, di pensioni di accompagnamento immotivate e di tutto quello che la nostra spesso indecente classe politica ha saputo inven-

tare per ricercare stupido e clientelare consenso.

Questo concetto e questo pericolo è stato colto anche dalla Corte dei Conti, che in una sua relazione parla senza perifrasi di un "problema di adeguatezza delle prestazioni pensionistiche, da cui dipende l'accettabilità politico-sociale del sistema pensionistico pubblico e il rispetto del patto intergenerazionale su cui si fonda". Una posizione chiara e condivisibile che ci fa capire quando sia necessario intervenire con urgenza per ridare risorse sulla crescita senza falciare ulteriormente il sistema pensionistico, ormai giunto ai livelli di guardia.

apadula@fastferrovie.it

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

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

HDI

ASSICURAZIONI

Al tuo fianco, ogni giorno