

# LA VOCE

delle attività ferroviarie

N° 7-8 Luglio-Agosto 2011

**FAST**  
FerroVie SINGA  
*confsal*

MENSILE DI APPROFONDIMENTO POLITICO-SINDACALE DELLA FAST FERROVIE

**Dalla giungla  
contrattuale  
all'auspicato  
Contratto Unico**

Anno V N° 7-8/2011 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

**HDI** riserva a tutti gli iscritti FAST i propri prodotti:

**Globale Casa:** per proteggere la casa.

**Conto Bancom:** per accrescere i risparmi.

**Valore Auto:** un unico sistema assicurativo che offre 15 protezioni modulari dall'auto alla persona.

**HDI offre in esclusiva a tutti i Ferrovieri**

la possibilità di corrispondere i premi in comode rate mensili con trattenuta a ruolo sullo stipendio.

www.hdi.it



Per informazioni visita il sito **www.inlinea-hdi.it**  
oppure chiama il numero verde **800.082.082**

**HDI Assicurazioni**, nata nel 2001, è parte  
di una grande realtà assicurativa tedesca  
operante in 150 paesi nel mondo:  
il Gruppo **Talanx di Hannover**.

**HDI**

ASSICURAZIONI

**Al tuo fianco, ogni giorno**

# SOMMARIO

## EDITORIALE

**Scorrettezze da fine impero**

di *Pietro Serbassi*

pag. 4

**Dalla giungla contrattuale all'auspicato contratto unico**

di *Vincenzo Notarnicola*

pag. 6

**Le idee Confasal per affrontare la crisi economica**

di *Angelo D'Ambrosio*

pag. 10

**Trenord un passo avanti e due indietro**

di *Vincenzo Notarnicola*

pag. 12

**CCNL della Mobilità**

di *Marco Peroli*

pag. 15

**CCNL della Mobilità ASSTRA, ANAV e la teoria dei numeri primi**

di *Adolfo De Santis*

pag. 16

**Da FCU a Umbria TPL e Mobilità Spa**

di *Stefano Della Vedova*

pag. 17

**Lavoratori O.G.M. Organismi Geneticamente Mortificati**

di *Adolfo De Santis*

pag. 18

**Un importante risultato in ATAC**

di *Alba Pietrazzi*

pag. 20

**Dopo il caos a Tiburtina ancora treni devianti e linee in tilt**

di *Carlo Nevi*

pag. 21

**Ci voleva una scossa**

di *Mauro Carelli*

pag. 22

**La certificazione dei macchinisti secondo il decreto di attuazione della direttiva europea**

di *Vincenzo Multari*

pag. 24

**Il diritto al pasto**

di *Massimo Fazzari*

pag. 26

**Pasti aziendali**

pag. 27

**Trenitalia prende tempo**

di *Vincenzo Multari*

pag. 28

**Dopo più di un secolo chiude la domenica la Metrocampanianordest**

di *Giustino Melillo*

pag. 29

**La regina di cuori e la dirigenza di Trenitalia**

di *Clemente Setaro*

pag. 30

## GIALLO FISSO

**Non ci piace o' presepio**

di *Antonio Scalise*

pag. 31

**Trasporto regionale Puglia, a quando la svolta?**

di *Domenico Di Meo*

pag. 32

**Ls dismissione del servizio regionale in Sicilia**

di *Salvatore Genovese*

pag. 33

**Ferrovie della Calabria: un baratro infinito**

di *Vincenzo Rogolino e Leo Fischietti*

pag. 34

**Convenzione delle alpi**

a cura di *Giordana Gabrielli*

pag. 35

## PREVIDENZA

**Previdenza la riforma infinita**

a cura di *Agostino Apadula*

pag. 38

N° 7/8

2011



### 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° 7-8/2011  
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, Angelo D'Ambrosio, Carlo Nevi, Vincenzo Multari, Vincenzo Notarnicola**  
Progetto Grafico: **Antonio Scalise, Luca Vitali e Paolo Piovesan**

Hanno collaborato a questo numero: **Adolfo De Santis, Agostino Apadula, Alba Pietrazzi, Clemente Setaro, Domenico Di Meo, Giordana Gabrielli, Giustino Melillo, Leo Fischietti, Mauro Carelli, Massimo Fazzari, Salvatore Genovese, Vincenzo Rogolino**

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  
(Indicare nome, cognome, indirizzo e causale del versamento)  
Stampa: Empograph - 00010 Villa Adriana (Roma)  
Chiuso in tipografia: il 30 Settembre 2011  
Tiratura: 7000 copie

# Scorrettezze da fine Impero

Editoriale

di Pietro Serbassi

Tutti avevano previsto la crisi mondiale, tutti più o meno ci raccontavano che bisognava far passare la nottata. Purtroppo è diventata una lunga notte polare che sembra non passare più.

Nel frattempo nel nostro settore - a mio personalissimo avviso il più strategico per qualsiasi progetto di ripresa - gli estenuanti tatticismi, soprattutto di ASSTRA e ANAV, le associazioni datoriali delle innumerevoli imprese di trasporto che compongono la costellazione del Trasporto Pubblico Locale, hanno fatto sì che il negoziato sul CCNL della Mobilità andasse in stallo. Perché? Perché vantavano vecchi crediti e chiedevano certezze sul futuro.

Sembrirebbe a prima vista una visione indiscutibile, se solo gli sforzi fatti dal Governo nel mese di febbraio fossero serviti a dare fiducia almeno al confronto con il Sindacato. Purtroppo così non è stato e nel mese di luglio siamo stati costretti a proclamare una nuova azione di lotta che ha visto una partecipazione altissima del personale, in risposta a chi spera che allungando i tempi negoziali si sfinisca il conflitto sociale.

È evidente che le manovre economiche correttive che sembrano susseguirsi non aiutano il recupero delle vecchie spettanze che le associazioni datoriali ASSTRA e ANAV chiedevano a primavera, come probabilmente non daranno garanzie per il futuro e in tutto questo non avremo neanche un sistema di regole che riesca a darci un minimo di tranquillità rispetto al dumping sociale che la liberalizzazione attuata in Italia sta permettendo.

Chiaramente, proprio in merito alle regole non intendiamo abbassare la guardia, infatti proprio in questo contesto si collocano le firme degli accordi aziendali fatti con le diverse imprese ferroviarie e soprattutto con NTV S.p.A. che tanto ha infastidito l'AD del Gruppo FS, ing. Mauro Moretti.

La polemica messa strumentalmente in piedi dal Gruppo FS mira, com'è evidente, a un abbattimento delle attuali regole nella ricerca di scaricare più oneri possibili sui lavoratori. Come si direbbe nei salotti buoni, l'ing. Moretti ha raggiunto il "politically incorret" pubblicando, tramite l'intranet aziendale, una lettera in cui cercava di istigare i ferrovieri, come l'ultimo movimentista, gridando allo scandalo per l'accordo siglato dai sindacati con NTV S.p.A. Ma le evidenti scorrettezze ivi contenute, come l'improprio confronto economico fra un dipendente di Trenitalia con circa 14 anni di anzianità e un neo assunto in NTV sono state invece notate da tutti. È bene ricordare, tanto per fare un esempio, che Trenitalia assume - se e quando lo fa - con contratti di apprendistato mentre NTV subito con contratto a tempo indeterminato. Anche questo è sfuggito.

Il fatto che è bene ricordare è che questa liberalizzazione del trasporto ferroviario trova origine prima da due direttive che presero il nome dei rispettivi capi di governo del tempo, poi possiamo dire consolidata con il DL n° 188 del 2003. Tale decreto legge di fatto ha dettato i vincoli con i quali le imprese ferroviarie potevano conseguire il certificato di sicurezza e le varie licenze di esercizio.



Forse l'ing. Moretti in questo caso non ha buona memoria ma vorremmo ricordargli che lui era sempre l'AD di RFI SpA e non possiamo pensare che tutti questi atti legislativi siano stati fatti a sua insaputa, come non possiamo cre-

dere che quando è stata costituita l'ANSF egli sia stato un semplice osservatore nella scelta del direttore. Infatti, un'agenzia che nasce con sede Firenze e vi si pone a capo un ottimo dirigente romano, qualche dubbio lo fa nascere, a meno che il Ministro

dell'epoca non voleva fare un dispetto al dirigente romano.

Polemica a parte, sembra abbastanza evidente che il capo di RFI aveva l'esigenza di saturare le tracce ferroviarie che Trenitalia da sola non riusciva, quindi era necessario abbassare tutte le barriere d'ingresso al trasporto ferroviario; poi quando ha avuto la responsabilità di dover sanare anche Trenitalia allora le barriere andavano risollevate.

Al netto della polemica, che manifesta indubbiamente la rabbia di chi cerca di tutelare il lavoro anche in un sistema liberalizzato, ma si scontra contro lobbies di potere che preferiscono farsi concorrenza proprio sul maggiore sfruttamento del lavoro e non sulla propria capacità manageriale, è chiaro che se NTV e le altre imprese hanno potuto operare nel trasporto ferroviario con contratti di lavoro in concorrenza, utilizzando pure quelli individuali, è difficile individuare di chi sia veramente la colpa, ma c'è il ragionevole sospetto che l'ing. Moretti non sia innocente!

Tornando quindi al contratto aziendale firmato con NTV è necessario spiegare che il sindacato si è assunto l'onere di ridurre la *gap* concorrenziale che grazie alle norme suddette è possibile in Italia; infatti i lavoratori di NTV sono passati dal contratto del commercio a un accordo aziendale che a nostro avviso potrebbe benissimo stare all'in-

*... le manovre economiche correttive che sembrano susseguirsi non aiutano il recupero delle vecchie spettanze ...*

terno del CCNL delle AF, basta guardare quanto fatto per il trasporto merci con la società SERFER. Perché il Gruppo FS non ha gridato allo scandalo?

Comunque se possiamo dire che l'ing. Moretti è "politically incorret", certamente le altre imprese o associazioni di imprese che vogliono fare l'assalto alla diligenza del trasporto ferroviario non si mettono in evidenza per correttezza. Continuano tutti a confondere il CCNL delle AF con il contratto di Trenitalia pur sapendo che così non è, ma continuano ad avere una forte eco sia in ambienti politici che nell'opinione pubblica, cercando evidentemente di mettere sotto pessima luce il Gruppo FS, paventandone lo scioglimento e la separazione totale di RFI da Trenitalia. Fatto che prima o poi rischia di verificarsi, dato il sentimento bipartisan che scorre in Parlamento, però sarebbe importante che fosse chiaro a tutti che la mobilità di una nazione è il primo volano dell'economia e non può essere classificata come un costo ma come un'opportunità, quindi va ricercato il massimo efficientamento al minor costo per la collettività. Non può essere visto come un mercato in cui fare business perché, come possiamo vedere, tutti si concentrano dove il traffico si autofinanzia e garantisce utile e vengono abbandonate intere regioni, sempre più isolate. Oserei pensare che buona parte della responsabilità è del progetto "Rete Snella". Chi ne è l'artefice? L'ing. Moretti, dite?

Nell'editoriale estivo ne abbiamo per tutti, infatti anche sul fronte del TPL, dove le associazioni datoriali amano scegliersi gli interlocutori, ci sarebbe da evidenziare il fatto che i costi che maturano rischiano di perdersi nella marea di circa 1200 aziende che molto fanno per tenere alto il conflitto sociale per costringere il Governo del momento ad aprire la borsa, finanziando consigli di amministrazione e padroncini di ogni sorta. Chi invece lavora direttamente sugli autobus, sulle metropolitane e sui treni delle ex ferrovie concesse e deve sorbirsi gli attacchi della clientela e spesso anche le aggressioni, resta al palo dal due anni per il rinnovo del contratto di lavoro.

Pertanto riteniamo ormai improcrastinabile una riorganizzazione in tempi stretti del settore, mettendo al primo posto l'accorpamento di molte aziende che attualmente operano nel TPL al fine di ottimizzare i servizi; e se gare ci devono essere, che almeno tengano conto e mixino le tratte produttive da quelle che hanno bisogno della solidarietà per sopravvivere.

Gli appalti sono l'altra faccia della mobilità, o forse meglio delle attività ferroviarie dove a fronte di un sistema di gare e di un approccio con l'avvento della gestione Moretti nel Gruppo FS del tipo "ora ci penso io", il risultato evidente per chi lavora in quel settore è che sono cambiate le aziende, ma i problemi restano quelli di sempre. Come mi hanno detto alcuni colleghi del settore, prima qualche volta avevamo problemi a prendere lo sti-

pendio e non avevamo chiarezza su quanto ci aspettava, ora ci danno puntualmente i ruoli paga ma non i soldi.

In questo settore poi dovremmo dividere i problemi degli appalti del pulimento con quelli dell'assistenza bordo treno e dell'accompagnamento notte internazionale, dove da notizie apprese ancora una volta dalla stampa sembrerebbe che la Commissione Europea abbia dato l'ok alla creazione di una società di servizi di trasporto ferroviario internazionale di passeggeri mista tra Trenitalia e la francese Veolia Transport, scelta che aumenta la preoccupazione tra i lavoratori che vedono scarse le prospettive per il loro futuro, soprattutto dopo che è stato possibile constatare che nel bando di gara per l'assegnazione dei servizi sulle tratte internazionali manca proprio la relazione Parigi - Roma, che indiscutibilmente è una delle più redditizie per il mercato. Al Sindacato Trenitalia non ha dato ancora nessuna risposta ufficiale, salvo appunto quelle avute dai mass media.

Grandi prospettive non sono visibili neanche per l'accompagnamento viaggiatori notte nazionale, dove solo dopo l'intervento del Ministro dei Trasporti, stimolato da una forte iniziativa sindacale, è stato per ora possibile posticipare il pro-

blema che tiene in ballo la vita di quasi 500 operatori del settore.

Sicuramente in questo clima che va dalla crisi economica che sta facendo crollare il sistema Europa all'arroganza di un'imprenditoria soprattutto dove l'azionista è comunque la collettività, ci aspetta un autunno da "fine Impero" dove ognuno spera di cavarsela. Ma un sindacato, qualunque sindacato deve tenere alta la guardia più che mai perseguendo l'obiettivo di costruire regole che devono essere prima accettate poi rispettate da tutti.

Per noi queste regole passano solo attraverso la clausola sociale e il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Mobilità.

---

*... continuano tutti a confondere il CCNL delle AF con il contratto di Trenitalia pur sapendo che così non è ...*

---





## Dalla giungla contrattuale all'auspicato Contratto Unico

Gli opportunismi di Trenitalia e delle altre Imprese Ferroviarie in assenza di regole chiare e cogenti per tutti

di Vincenzo Notarnicola

Dando un'occhiata al mondo del Trasporto Pubblico Locale per allargarlo, poi, su tutto il trasporto su ferro di merci e passeggeri, la prima cosa che attira l'attenzione, specialmente quella di chi ci lavora, è la composita situazione contrattuale del comparto, tra l'altro anche in fase di particolare trasformazione.

Un'evoluzione che, in questo periodo, trova ragione nel diverso e peculiare modo di Trenitalia di proporsi nei confronti dei sempre più numerosi competitor presenti sul mercato.

Per chiarire il concetto potremmo dire, senza tema di smentita, che almeno fino ad oggi le società operanti in questo particolare segmento produttivo hanno goduto della libertà lasciata loro da una politica che, anche se non ha nelle proprie peculiarità quella di poter costringere le imprese del settore ad applicare un unico strumento contrattuale, non ha neanche mai fatto nulla per indurle - o magari forzarle - a percorrere un simile percorso.

Ne è conseguito che, grazie al *dumping* garantito dall'applicazione d'impalcature contrattuali nate dall'utilizzo dei più disparati riferimenti tecnici e normativi, abbiamo visto queste aziende cercare e trovare i loro spazi di mercato non certo nello sviluppo, nella definizione e nella specializzazione della propria offerta commerciale ma dall'erosione di quello consolidato da Trenitalia.

Un *gap* difficile da assorbire anche perché la scelta degli strumenti contrattuali adottati è stata guidata, quasi unicamente, dall'abbattimento del costo del lavoro.

ro, diretto e indiretto, che essi potevano garantire.

Dopo svariati infruttuosi tentativi di allentare la morsa, Trenitalia ha scelto di trasformare in via definitiva la sua struttura d'azienda e, con essa, l'azione del Gruppo industriale di riferimento, anche attraverso un mirato *asset-stripping*.

Un passaggio, questo, esemplificato innanzitutto dalla sua Divisione Cargo, che ha via via smantellato gran parte della propria produzione spostandone poi parte, con un processo lento ma costante, verso altre società del Gruppo FS o verso partecipate al di fuori dello stesso, sempreché queste Imprese di trasporto fossero libere dai quei vincoli contrattuali che hanno portato Cargo FS a subire il mercato.

Spostandoci sul Trasporto Pubblico Locale possiamo addirittura vedere come Trenitalia aggredisca il mercato precorrendo i tempi della sua stessa trasformazione.

Il caso emblematico, in materia, diventa quello della Direzione del Trasporto Regionale della Lombardia, che si è sciolta per confluire in una nuova società costituita da Trenitalia con il committente, con l'intenzione di appropriarsi di tutto il TPL su rotaia della regione e con la quale, tra l'altro, ha anche posto le basi per un futuro di confluenza operativa con le società di trasporto su gomma nel territorio, sta creando partnership con imprese europee per il trasporto passeggeri a lunga percorrenza transfrontaliero e può permettersi di guardare con deciso interesse alle gare sul TPL delle regioni limitrofe.

Effettivamente, potremmo dire che Trenitalia, seppu-



*... Trenitalia aggredisce il mercato  
precorrendo i tempi della sua  
stessa trasformazione ...*

re attraverso una sua partecipata si sta ritagliando, se non un nuovo ruolo di monopolista, certamente una posizione di primissimo piano proprio dove il mercato, se non le garantisce un utile importante, certamente lo lascia immaginare.

Senza dimenticarsi che, in un momento in cui la definizione di un Contratto di primo livello è ben lungi dal concretizzarsi, sta diventando protagonista di un Contratto di secondo livello che costituirà, una volta determinato, nuovo modello di riferimento e valido esempio per tutte le altre realtà regionali e per la definizione delle specifiche materie di quello della Mobilità qualora, come appare più che probabile, questi trovasse chiusura in un momento successivo.

Entrando invece nel merito del trasporto passeggeri nazionale, innanzitutto dobbiamo evidenziare come il Gruppo FS, dopo aver reso le cose non certo facili a LeNord nel traffico passeggeri transfrontaliero attraverso il Brennero, avversandogli le fermate per servizio viaggiatori lungo tale tratta, ha ripetuto l'atteggiamento con Arenaway nella tratta Torino/Milano, minandone alla radice la competitività commerciale.

Nel segmento dell'alta velocità, inoltre, Trenitalia ha messo in mostra una combattiva intransigenza e reazione verso qualsivoglia forma di concorrenza; un'intolleranza che è sfociata in una guerra senza quartiere contro l'unico antagonista finora apparso all'orizzonte, NTV, al quale ha già saturato l'offerta commerciale preparandosi, quando a breve quest'impresa inizierà il servizio, a un antagonismo assolutamente inusitato in questo comparto.

Tutto sommato potremmo dire che, da un punto di vista puramente imprenditoriale, la strategia messa in atto dal Gruppo FS e da Trenitalia in particolare, si è dimostrata un disegno aziendale probabilmente criticabile ma sicuramente vincente, nel quale, fra le altre cose, abbiamo dovuto prendere atto che, lentamente ma inesorabilmente, il Sindacato è stato sempre più relegato a ruolo d'osservatore; magari interessato, molto preoccupato ma pur sempre osservatore.

Tornando alla strategia di Trenitalia, diventa interessante valutare come abbia, in pratica, sbaragliato gli equilibri del mercato e portato tutte le altre Società di trasporto su ferro a dimostrare ben altra attenzione verso la creazione di un unico strumento contrattuale per tutto il comparto che potesse rappresentare per loro, in primo luogo, una reciproca garanzia.

Il primo passo, quindi, è stato quello di cominciare a esercitare pressioni un po' ovunque affinché, nel transitorio, si andassero a concretizzare con i sindacati del settore accordi contrattuali di secondo livello che decretassero la comune confluenza verso il prossimo CCNL della Mobilità che, com'è sempre opportuno ricordare,



anche se fermo è pur sempre in costruzione.

Proprio parlando di questo, è opportuno riportare come, con la massima consonanza, tutto il fronte sindacale sia riuscito a condurre la discussione contrattuale con le varie Imprese su una base di assoluta coerenza d'impostazione e convergenza d'obiettivi, garantendo ai confronti di secondo livello un'importante coerenza d'impostazione.

Ovviamente parliamo di una pianificazione contraddistinta da sfumature e caratterizzazioni diverse a seconda della Società di trasporto con la quale ci si è rapportati e ci si rapporta, ma anche d'impianti contrattuali caratterizzati comunque da essenziali elementi di reciproca congruenza.

Pur non dimenticando le sempre presenti eccezioni del caso, provando a far sintesi o, più semplicemente, a snellire la descrizione di questa particolare architettura, potremmo dire che, almeno nella maggior parte dei casi, l'approccio contrattuale di secondo livello si scorpora in tre fasi:

- per quanto attiene gli istituti del mercato del lavoro, del campo d'applicazione, della decorrenza e durata e delle relazioni industriali, il riferimento per la convergenza del tavolo è certamente il CCNL della Mobilità siglato - ma ancora non sottoscritto - con il ministero e tutte le associazioni datoriali del settore, nell'ormai lontano 30 aprile 2009;
- per quello che costituisce invece il cuore dell'articolato contrattuale, cioè gli articoli inerenti all'inquadramento, l'orario di lavoro e la retribuzione, si è tentato di trovare e si sta trovando la condivisione di processi di confluenze contrattuali diverse a seconda dell'interlocutore e del contesto in cui questi opera;
- per tutti gli altri istituti si potrebbe dire che, più o meno chiaramente e nel rispetto delle diverse opportunità, si è cercato e si cerca, con riscontri estremamente confortanti, di mantenere come assoluto riferimento il CCNL delle attività Ferroviarie. Un tentativo che trova la sua prima difficoltà nel fatto che esso, in ogni caso, costituisce uno strumento ormai scaduto da tempo che dimostra, ogni giorno di più, come sia stato costruito apposta per gestire la transizione creatasi con l'apertura reale del mercato e plasmato, alla stesura, addosso all'unica vera società di trasporto esistente allora.

Tutto appare quindi come un delicato gioco d'equilibrio dove, se da una parte si tenta d'individuare quali siano gli strumenti atti a evitare la modifica dei contenuti contrattuali di primo livello, dall'altra lo si prova a rendere adottabile da parte d'Imprese che, se lo applicassero "sic e simpliciter", vedrebbero implodere la propria produttività a causa dell'esplosione dei loro costi contrattuali.

Una delle principali soluzioni individuate è certamente quella di mettere a premessa che tutte quelle che appaiono come forzature che sfiorano i limiti contrattuali trovano la propria ragione nella considerazione di tutta una serie di valutazioni oggettive, tra l'altro ben difficilmente confutabili, che comunque hanno valenza limitata a un ben individuato periodo di transizione, ragion per cui tale operazione viene svolta confinando tale intervento all'interno di un accordo di produttività stilato contestualmente ma a latere dell'accordo contrattuale vero e proprio, del quale, in ogni caso, rimane parte integrante.

Un procedimento di restyling che si potrebbe certamente condurre anche con Trenitalia, così come dimostrano i percorsi che hanno portato alla stipula di alcuni accordi mirati al rilancio di taluni suoi segmenti produttivi.

Purtroppo, mentre con tutte le altre Imprese Ferroviarie la correttezza delle relazioni industriali, il rispetto dei reciproci ruoli e dei risultati convenuti alla fine del percorso di confronto sono elementi portanti dei rapporti tra Società e OO.SS., con Trenitalia le azioni unilaterali, il sistematico disattendere a qualunque accordo venga stipulato tra le parti, le libere e perverse interpretazioni degli stessi da parte dell'Impresa rendono il clima così pregno di diffidenza e livore da parte sindacale, da rendere impossibile qualunque percorso analogo a quelli descritti in precedenza.

E' di assoluta rilevanza il fatto che tali processi, oltre ad avere l'evidente e significativa importanza politica che traspare da quanto fin qui esposto, hanno costituito e stanno costituendo, sempre e in ogni caso, un significativo miglioramento delle condizioni contrattuali dei lavoratori delle Imprese di trasporto impegnate nella stesura dei contratti integrativi.

La cosa particolarmente sconcertante è quella che le voci di convinto consenso dei loro dipendenti vengono coperte dai lai di Trenitalia, che lamenta la concessione a queste imprese di condizioni contrattuali che sono certamente più favorevoli rispetto a quelle a lei accordate dimenticando strumentalmente che comunque quelli convenuti sono, per queste imprese, vincoli certamente più gravosi rispetto a quelli che autarchicamente avevano adottato e che, pertanto, i processi contrattuali in atto rappresentano per la società del Gruppo FS un assoluto miglioramento dei rapporti concorrenziali.

Ancora più sconcertante è, invece, il coro di dissenso che sorge da alcune frange dei lavoratori di Trenitalia, i quali pensano che i loro rappresentanti, essendo andati



a migliorare le condizioni contrattuali dei dipendenti di altre società di trasporto attraverso la stipula di accordi contrattuali attestati, comunque, a livello peggiore del loro, siano pronti a una chiusura al ribasso con la loro Società.

Ragionamenti e paure che altro non sono che ricadute dello stesso problema, cioè la mancanza di un unico riferimento contrattuale di settore che impedisce, come invece sarebbe giusto, a ogni confronto aziendale di concentrarsi solo sull'attuazione e sull'integrazione di quanto tutti insieme abbiamo convenuto essere il riferimento comune.

Rapidamente vediamo ora qual è la situazione dei vari rinnovi contrattuali di secondo livello, definiti o in corso di definizione.

Iniziamo con NTV, Nuovo Trasporto Viaggiatori, la prima Società che si pone in concorrenza con Trenitalia nel segmento del trasporto passeggeri ad Alta Velocità.

Iniziamo da loro perché proprio con loro e con RTC, società di trasporto merci imperniata sul traffico transfrontaliero con il centro e il nord Europa attraverso la linea Verona/Brennero, il confronto contrattuale è uscito un po' fuori dallo schema illustrato in precedenza.

La differenza sostanziale consta nel fatto che in questi due casi anche gli istituti relativi all'inquadramento, l'orario di lavoro e la retribuzione fanno riferimento al CCNL delle Attività Ferroviarie ma quello che, nella descrizione precedente, abbiamo definito come accordo di produttività, incide in maniera significativa sulla definizione conclusiva di tutto l'accordo contrattuale.

E' anche vero, però, che per quanto concerne queste due società, il divario da colmare tra il tipo di contratto applicato ai dipendenti prima della contrattazione e quello della Mobilità/Attività Ferroviarie era veramente importante e che il risultato raggiunto - nel caso di NTV anche sottoscritto - rappresenta un passo politico veramente considerevole e un significativo balzo in avanti per le condizioni dei dipendenti di entrambe le società.

In effetti ci sarebbe una terza Società di trasporto che

ha stipulato un accordo contrattuale di secondo livello interamente confluyente con il CCNL della Mobilità/Attività Ferroviarie, Arenaways. Purtroppo, però, poche settimane dopo la stipula le condizioni societarie sono precipitate fino a metterne in dubbio la possibilità di sopravvivenza anche sotto una diversa amministrazione.

Chi si ritrova appieno nello schema contrattuale illustrato precedentemente sono le società SBB Cargo Italia e Nord Cargo DB Shenker, che sono due società di trasporto merci, partecipate l'una dalla svizzera SBB e l'altra dalla tedesca DB, impegnate nel traffico transfrontaliero con il centro e il nord Europa, e Trenord, l'Impresa tracciata in premessa che nasce dalla fusione della Direzione Trasporto Regionale Lombardia di Trenitalia con LeNord.

Un percorso contrattuale che nasce su un'impostazione comune ma che poi si differenzia in fase di sviluppo.

Infatti, mentre Nord Cargo DB Shenker ha stipulato un accordo procedurale che, comunque, ha definito la struttura contrattuale di secondo livello e il percorso di rifinitura, SBB Cargo Italia non riesce andare oltre una convergenza d'intenti e una calendarizzazione di percorso.

Diverso è il caso di Trenord la quale, pur rimanendo nell'impostazione contrattuale suddivisa in tre fasi, si trova impegnata in un vero confronto di confluenza, sui tre istituti chiave, ma tra due diversi contratti di riferimento, Attività Ferroviarie e Autoferro, trovandosi in ogni caso con il personale attualmente sottoposto ognuno sotto il regime contrattuale di provenienza.

**notarnicola@fastferrovie.it**



# Le idee Confisal per affrontare la crisi economica.

di Angelo D'Ambrosio

Il momento storico che stiamo vivendo è molto difficile per il nostro Paese, alle prese come tutto l'occidente con una crisi economica che non accenna a placarsi, nonostante l'impegno delle cancellerie e delle banche centrali.


In Italia, manco a dirlo, la situazione è aggravata ancora di più dall'enorme debito pubblico e dalla crescita continua, inarrestabile della spesa corrente, per arginare la quale pare che non si trovino antidoti.

Il Governo ha varato nelle ultime settimane una serie di provvedimenti correttivi sulla finanza pubblica che mettono in discussione il sistema economico, fiscale, salariale del Paese facendo cassa sullo stato sociale. Mancandogli il coraggio di fare una riforma epocale che tenga presente il sacro principio di chiedere di più a chi ha di più, ma soprattutto di adottare le iniziative, se necessario anche rudi, atte a fare emergere l'immane quantità di reddito sconosciuto al fisco, l'esecutivo si produce in una quotidiana rincorsa alla riduzione delle spese, presto recedendo da ogni fiero proposito se l'urlo della lobby che di volta in volta si sente colpita raggiunge una soglia di decibel non sopportabile per certe sensibili orecchie.


Pur non essendo degli economisti riteniamo che in un Paese che non cresce, con un aumento del Pil stimato dagli economisti allo zero virgola qualcosa, una politica di soli tagli non può

portare nulla di buono. Occorre puntare sul fattore umano, sui giovani, sulla stabilizzazione dei contratti. Occorre sostanzialmente che il Paese punti su se stesso.

Altri Paesi dell'Unione che hanno i nostri stessi problemi, Portogallo, Spagna, Irlanda – per tacere della Grecia – li stanno affrontando con una ricerca diffici-



**confisal**  
CONFEDERAZIONE GENERALE  
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI



**Incontro Governo - Parti Sociali**  
*Palazzo Chigi - 4 agosto 2011 ore 11.00*

**“Avvio del confronto fra il Governo e le Parti Sociali sulle iniziative dedicate alla stabilità, alla crescita e alla coesione sociale”**

*La Confisal per un progetto “condiviso” funzionale alla crescita economica e occupazionale e alla stabilità della finanza pubblica:*

1. **chiede** l'immediata diminuzione del carico fiscale su lavoratori e imprese;
2. **sostiene** la riduzione graduale e finanziariamente compatibile della tassazione sui redditi da lavoro dipendente e da pensione a cominciare dalla detassazione della retribuzione accessoria legata alla produttività.  
La detassazione sul lavoro si tradurrebbe in maggior reddito disponibile per sostenere la domanda interna in funzione della crescita economica.  
Riguardo alla rimodulazione dell'IVA, a meno che non riguardi soltanto i beni voluttuari e di lusso, **esprime** riserva per l'effetto che avrebbe sul tasso di inflazione, tendenzialmente in aumento.  
Le risorse necessarie per la detassazione del lavoro vanno attinte da un serio inasprimento della lotta all'evasione fiscale sia sul fronte delle imposte dirette che su quello delle imposte indirette;
3. **chiede** la definizione e l'immediato avvio di un piano per il lavoro dei giovani e delle donne, con particolare riferimento alle aree economicamente deboli del Paese. Il piano dovrà necessariamente interessare la formazione, la realizzazione dell'apprendistato, la leva fiscale nonché l'immediata utilizzazione di tutte le risorse disponibili;
4. premesso che la recente manovra finanziaria ha operato al limite della sostenibilità sociale riguardo alla spesa pensionistica, **propone** un intervento sull'entrata previdenziale, estendendo orizzontalmente il campo di contribuzione (contributi volontari dei giovani studenti della scuola secondaria di secondo grado, delle casalinghe da versare su apposito fondo presso gli enti, etc...). Si deve, soprattutto, operare sul fronte del contrasto all'evasione contributiva e alla lotta al lavoro sommerso, prevedendo anche sanzioni penali;
5. **valuta positivamente** la possibile adozione dell'*eurobond* per sostenere i Paesi membri in difficoltà con precise finalità, quali il risanamento delle finanze nazionali e gli investimenti in infrastrutture e in piani energetici;

6. **sostiene** che le privatizzazioni possono realizzarsi soltanto in un quadro di garanzie tendenti ad evitare che monopoli e oligopoli privati sostituiscano quelli pubblici. Si tratta di creare effettivamente condizioni di corretta concorrenza. Intanto, si potrebbe intervenire in tempi rapidi eliminando, riducendo e semplificando enti e organi di gestione;
7. **propone** un organico incisivo intervento sul fronte delle liberalizzazione in termini selettivi e comunque concertati con le parti sociali rappresentative, soprattutto per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro. Comunque l'attuale situazione merita almeno un immediato intervento di flessibilizzazione nei diversi ambiti e settori commerciali e professionali;
8. **conviene** sul patto di stabilità interno basato sui costi standard per la spesa sanitaria, salvaguardando, però, almeno in prima applicazione i livelli essenziali dei servizi primari;
9. **concorda** su interventi orientati ad aumentare il grado di responsabilità nella pubblica amministrazione in un contesto generale semplificato e più trasparente, da realizzare in tempi brevi anche al fine di limitare il peso della burocrazia sull'attività delle imprese;
10. **sostiene** da tempo la riduzione dei costi della politica, e pertanto propone di anticipare gli effetti dei provvedimenti già previsti per legge e di ampliare il campo di intervento;
11. **chiede** lo sblocco dei finanziamenti per le infrastrutture.
12. **esprime** contrarietà all'aumento delle rette universitarie soltanto per il regolare corso di studi. Vanno, comunque, sostenuti gli studenti meritevoli e non abbienti.

Sul piano del metodo di confronto sarebbe auspicabile l'apertura di specifici tavoli Governo-Parti Sociali per l'indispensabile approfondimento.

Inoltre, l'impresa, da parte sua, deve trovare una dimensione "ideale", un ambiente produttivo tecnologicamente più evoluto, cicli produttivi più efficienti, un'organizzazione del lavoro che privilegi la produttività e, non ultimo, una managerialità effettivamente professionale.

Infine, il sistema di interventi volto a sostenere la crescita economica e occupazionale, va considerato in un quadro condiviso di regole e, in parte, realizzato in ambito europeo.

Marco Paolo Nigi  
Segretario Generale Confsal

le ma costante di un mix tra contrazione della spesa e iniziative di stimolo all'economia.

*... In Italia, manco a dirlo, la situazione è aggravata ancora di più dall'enorme debito pubblico ...*

Come se non fossimo mai usciti dagli anni '70, assistiamo ormai da tempo alla stanca liturgia dei colloqui a tre, sempre gli stessi: Governo, Confindustria e

Sindacato Confederale, che si parlano ciascuno addosso e tutti e tre tra loro senza chiedersi se ci possa essere qualcun altro capace di aggungere un'idea, un'ipotesi, uno spunto di riflessione.

Ma dagli anni 70 a oggi il mondo, anche sindacale, è radicalmente cambiato. La globalizzazione ha portato a un'apertura ancora maggiore dei mercati e delle opportunità, nei trasporti, nel

commercio, nei servizi. Non è più possibile, per il governo, considerare soltanto gli interlocutori classici.

Riteniamo, quindi, che in un momento di così grande difficoltà, in cui il dialogo e il coinvolgimento di quanti più attori possibile è fondamentale, si debba ascoltare la voce di tutti, soprattutto di coloro che si assumono l'onere, che hanno il coraggio di metterci la faccia, presentando le proprie proposte nero su bianco; anche perché, nonostante il gran parlare, di proposte vere, tangibili, se ne vedono davvero poche o affatto.

Per questo la Confsal, la quarta confederazione in Italia con circa 1 milione e cinquecentomila associati, ha stilato un elenco di dodici punti programmatici da sottoporre alle parti sociali.

Confsal ambisce a portare nel dibattito la voce del sindacalismo autonomo, quello vero, serio, che rifugge la sterile protesta

per affermare la forza delle idee e del fare fronte comune per la soluzione dei problemi.

Ospitiamo volentieri su "La Voce delle Attività Ferroviarie" il documento Confsal, con la speranza che chi ha l'onere di decidere tenga conto anche delle nostre idee.

[a.dambrosio@fastferrovie.it](mailto:a.dambrosio@fastferrovie.it)

# Trenord Un passo avanti e due indietro



**Dopo un primo incoraggiante avvio, la trattativa sull'armonizzazione contrattuale nell'impresa lombarda segna il passo, registrando anzi clamorosi arretramenti aziendali.**

di Vincenzo Notarnicola

**I**l 29 luglio la trattativa che dovrebbe portare alla stipula del contratto aziendale di Trenord, la nuova società nata dalla fusione della direzione lombarda del trasporto regionale di Trenitalia e della società LeNORD, alla quale fa capo tutto il trasporto pubblico locale su ferro della Lombardia ha cambiato sede, spostandosi per l'occasione nella capitale ma il risultato è stato assolutamente in linea con quanto registrato ultimamente in regione, in pratica un assoluto nulla di fatto.

Pertanto, benché tutta la tempistica preventivata per il confronto sia stata ampiamente sfiorata - la nuova società formalmente costituita sotto tutti i punti di vista - i lavoratori di Trenord continuano ad avere per le stesse mansioni inquadramenti diversi, stipendi diversi, orari di lavoro diversi, diritti e doveri diversi. In pratica soggiacciono a due articolazioni contrattuali diverse.

Una situazione assolutamente indecorosa, insopportabile, ingiustificabile e sulla quale pendono dubbi di legittimità anche da un punto di vista legale ma che ancora non riesce a intravedere spiragli di risoluzione.

L'intenzione comune, di Trenord e dei sindacati, era quella di approfittare di questi due giorni di confronto in terreno neutro per raggiungere un accordo su due dei tre temi al centro della discussione contrattuale: la classificazione del personale e l'orario di lavoro.

Purtroppo, un fronte sindacale che certamente non ha scelto quest'occasione per dare prova concreta della propria coesione, ha dovuto registrare una posizione aziendale in assoluta controtendenza nei riguardi del percorso contrattuale fin qui percorso e che ha contribuito a sancire un nuovo grave nulla di fatto.

E' certamente d'uopo ricordare che, per quanto attiene al terzo istituto intorno al quale s'impenna tutta l'operazione di confluenza contrattuale, la retribuzione, non è stata spesa alcuna posizione o ipotesi né da parte aziendale, né tantomeno da parte sindacale.

Ebbene, se le due materie suddette, grazie all'ottusità e ai ripensamenti della dirigenza di Trenord, stanno trovando ostacoli che appaiono via via sempre più insormontabili, mette veramente apprensione immaginare i

tempi d'individuazione di una convergenza condivisa su un istituto quale la retribuzione, che appare di gran lunga il più articolato, complesso e dispartato.

Dopo queste essenziali riflessioni vediamo ora quali sono gli argomenti che hanno sancito l'enorme distanza esistente tra le due controparti al tavolo e l'incagliamento del confronto contrattuale.

Per quanto attiene all'istituto dell'inquadramento, in buona sostanza, la proposta sindacale di sviluppare su non più di tre parametri retributivi il percorso di crescita professionale all'interno del livello è l'unico argomento sul quale, se non si sono registrate convergenze, quantomeno non si sono registrate fratture.

Invece per tutto ciò che riguarda l'ampiezza dei periodi di assegnazione al parametro, il percorso performante e gli elementi di valutazione individuale, che costituiscono la vera e propria intelaiatura portante dell'istituto contrattuale, le distanze registrate tra le parti appaiono veramente significative.

Così come non bisogna certo dimenticare che argomenti importanti come le ricadute retributive dei valori parametrici, la consistenza dell'assegno ad personam e

---

*... le distanze registrate tra le parti appaiono veramente significative ...*

---

i parametri relativi alla figura del Capotreno, benché non siano stati ancora affrontati, non appaiono certamente come temi di rapida e soddisfacente convergenza tra le parti.

Se guardando lo stato dell'arte dell'inquadramento la preoccupazione e il pessimismo appaiono del tutto giustificati, entrando nel merito dell'orario di lavoro lo sconforto più assoluto appare fin troppo ottimistico.

Infatti, la Società si è attestata su posizioni che vedono per il personale mobile il rinnegamento di quanto convenuto con le OO.SS. su un tavolo tecnico sviluppatosi in cinque intere giornate di confronto e conclusosi con la stipula di un verbale sollecitato proprio da parte aziendale; non solo, ha anche proposto un articolato che costituisce il tentativo d'imporre un deciso peggioramento alle attuali condizioni lavorative del personale di entrambe le estrazioni, Trenitalia e LeNord, con buona pace di un qualsiasi concetto di confluenza così tanto sbandierato.

Per il restante personale, per il momento, la proposta di Trenord non è riuscita ad andare oltre la richiesta dell'innalzamento di due ore dell'orario di lavoro settimanale della maggior parte dei dipendenti, che ha scaturito, almeno per il momento, una chiusura radicale di quasi tutto il fronte sindacale, bloccando così il passo a qualsiasi approfondimento sulla materia.

Tornando all'orario di lavoro del personale mobile, è d'uopo entrare nel merito della proposta presentatoci dalla Società, tentando, così, di rendere evidente come questa rappresenti un brusco e ingiustificato voltafaccia aziendale nei riguardi dell'accordo tecnico di confluenza da lei stessa stipulato e sottoscritto con sindacati e RSU.

Così, dalla proposta presentateci nell'incontro romano, si evince che Trenord:

- Innanzitutto, ha elevato il limite massimo settimanale di 36 ore non saturabili, a un limite medio di 38 ore questa volta saturabili in programmazione. In questo contesto poco conta il riferimento a quel personale

proveniente da LeNORD, poiché le loro 39 ore settimanali massime, in base ai contenuti dell'accordo contrattuale in essere anche attualmente, non consentono una programmazione superiore alle 36 ore non saturabili dal personale proveniente da Trenitalia;

- In buona sostanza ha eliminato la difficoltà di normare il servizio notturno facendolo diventare diurno; infatti, fissando il limite di tre ore nella fascia 00.00/05.00 per l'identifica-

zione del servizio notturno, non avendo in pratica servizi con tali caratteristiche, ha furbescamente quanto scorrettamente aggirato l'ostacolo;

- Ha letteralmente massacrato il riposo settimanale che, previsto al settimo giorno, cala da 62 a 60 ore, più di 100 ore l'anno, quattro giorni in meno a casa, ma non solo, inoltre non viene garantita più la ripresa del turno dopo le ore 12,00 e, visto il discorso fatto sul lavoro notturno nell'alinea precedente, si può immaginare di riprendere il servizio anche alle 02,01 e, come se non bastasse, viene tolto l'attuale aumento di una giornata di riposo nel computo annuale, prevista nel caso in cui il 1 gennaio capiti di sabato o di domenica;

- Per quanto attiene l'equipaggio treno, non essendoci più servizi notturni, ne consegue che l'Agente Solo viene esteso anche nei servizi che intac-

---

*... un brusco e ingiustificato voltafaccia aziendale nei riguardi dell'accordo tecnico ...*

---



cano la fascia oraria 00.01/04.59 nella quale, a tutt'oggi, non sono programmabili; la proposta estende l'Agente Solo anche a quei casi in cui non ci sono condizioni di visibilità ottimali a causa della struttura del frontale della cabina, dove oggi non è consentito da accordi sindacali e, come se non bastasse, viene esteso anche sui mezzi pesanti non comunicanti;

- Non volendosi solo concentrare sul personale di condotta, Trenord ha pensato bene di non prevedere più nessun limite di vetture assegnate per il personale di bordo;

- Nel caso di servizio con Riposo Fuori Residenza la prestazione giornaliera aumenta da 6 ore a 7 ore nel caso di prestazione notturna (qualora ce ne fossero) e nel caso della prestazione di ritorno, inoltre non è previsto nessun limite per il ricorso all'utilizzo di questa tipologia di servizio; il RFR, non intervenendo nel computo settimanale dell'orario di lavoro, potrebbe far sì che in un mese un macchinista o un capotreno potrebbe passare più tempo in giro per l'azienda che a casa; sparisce inoltre l'intenzione convenuta di non estenderlo o applicarlo nei depositi dove non era applicato, come tutto il servizio del ramo LeNORD;

- Il limite del lavoro diurno passa da 8 a 9 ore;
- Sparisce la decurtazione di trenta minuti per il servizio a spola di Andata e Ritorno;

- Il limite per il lavoro notturno, però, è di 6 ore, ed è una delle poche cose rimaste inalterate; peccato che, in buona sostanza, abbiano fatto diventare tutti i servizi diurni;

- Nel Riposo Giornaliero è sparito il limite medio settimanale, è stato ridotto di 2 ore il riposo dopo un servizio con RFR e ridotto da 2 a 4 ore il riposo dopo la

notte, anzi, visto che la notte è diventata servizio diurno, il riposo viene ridotto di 5 o 7 ore;

- Il limite di condotta giornaliero è stato aumentato da 4,30 a 5 ore ;

- Il limite di scorta giornaliero è stato aumentato da 5 a 5,30 ore anche di notte (qualora ci fossero servizi notturni);

- Sparisce qualsiasi tutela o diritto sulla refezione, sulla corresponsione di ticket sostitutivi e sui turni a zeta.

Forse qualcosa è andato perduto nel riassunto ma quanto riportato e il quadro che prende corpo dalla trascrizione degli eventi appare sufficiente per esprimere stupore e perplessità, perché di fronte ad un simile voltafaccia, visto che avviene all'interno di un contesto d'innegabile urgenza, i dubbi che devono assalire i rappresentanti dei lavoratori non possono essere che gravi e preoccupanti.

Sembra quasi che Trenord voglia sparare così in basso da far sembrare al sindacato e ai lavoratori una conquista il cedere qualcosa su quanto lei stessa ha convenuto con noi sul tavolo tecnico.

Non è assolutamente un qualcosa di condivisibile, il peggiorare l'accordo del 17 giugno scorso, l'impalcatura dell'orario di lavoro del personale mobile è quella che insieme a Trenord abbiamo costruito e sottoscritto con la commissione tecnica.

Quello è, pertanto, il punto di partenza per trovare gli affinamenti e le modulazioni che garantiscano all'impresa la saturazione delle 36 ore settimanali.

---

*... i dubbi che devono assalire i rappresentanti dei lavoratori non possono essere che gravi e preoccupanti ...*

---



# CCNL della Mobilità

**Due scioperi non sono riusciti a scalfire l'arroganza di ASSTRA e ANAV e lo scarso impegno del Governo. Occorre continuare a lottare.**

**di Marco Peroli**

**I**l 9 luglio 2010 e il 22 luglio 2011 sono le date degli ultimi due scioperi proclamati per il mancato rinnovo del CCNL.

Non è stato un anno infruttuoso. Porta la data del 30 settembre 2010 il documento sottoscritto dalle Associazioni Datoriali e dalle Organizzazioni Sindacali con la ratifica dei quattro punti comuni ai settori dei ferrovieri e degli autoferrottranvieri: decorrenza e durata, campo di applicazione, mercato del lavoro e relazioni industriali.

Molto è stato fatto e sembrava ormai che il traguardo fosse lì, a portata di mano. Mancava solamente il famigerato quinto punto: la copertura economica del 2009 e del 2010.

La finanziaria 2010 avrebbe dovuto colmare il gap.

Purtroppo sappiamo tutti cos'è successo. La copertura

economica, seppure in ritardo rispetto ai tempi previsti dalla finanziaria c'è stata, ma ASSTRA e ANAV hanno di nuovo giocato il ruolo dei guastatori.

Il male è che gli è riuscito. E se al Ministero possono essere addossate delle responsabilità, le Organizzazioni Sindacali al tavolo della trattativa non devono nascondersi dietro a un dito.

Innanzitutto non avrebbero dovuto accettare la proposta del Ministero: in attesa che il Governo riuscisse a reperire i fondi necessari a far fronte alle esigenze del TPL su gomma, proseguire le trattative specifiche dei singoli settori e, soprattutto, proseguire i lavori su tavoli e OO.SS. separate (non si capisce perché se sette soggetti sono al tavolo della trattativa del nuovo CCNL della Mobilità, le trattative debbano proseguire con due tavoli, rispettivamente a cinque per gli autoferrottranvieri e a sei per i ferrovieri).

Ma soprattutto non avrebbero dovuto tollerare la poca fermezza del Ministero nei confronti di ASSTRA e



ANAV.

Avevano impedito l'applicazione della parte comune del nuovo CCNL della Mobilità, già sottoscritto nella parte normativa, perché la finanziaria 2010 non prevedeva la copertura economica del TPL su gomma.

Ma dopo che il Governo aveva messo a disposizione le risorse, esse avevano cercato e trovato altre scuse per non firmare.

Di fronte a questi fatti, ritengo che non si sarebbe dovuto aspettare il mese di

luglio per proclamare lo sciopero ma dovevamo farlo subito, dopo il reperimento delle risorse finanziarie e il contemporaneo rifiuto di firmare il rinnovo del CCNL

da parte di ASSTRA e ANAV.

Capisco la posizione di ASSTRA e ANAV che temono l'avvento del contratto unico della mobilità perché in quel contesto

potrebbero risultare esse stesse anacronistiche ed inutili, ma non capisco il comportamento del Ministero, che dovrebbe puntare a favorire i conti dello Stato e l'interesse dei cittadini e non gli interessi delle lobby, e ancor meno il comportamento delle OO.SS. al tavolo della trattativa che favoriscono anch'esse, non reagendo incisivamente, l'interesse di altri.

È vero che la speranza è l'ultima a morire, ma la pazienza dei lavoratori ha un limite.

Cerchiamo di non superarlo. E rimbocchiamoci le maniche.

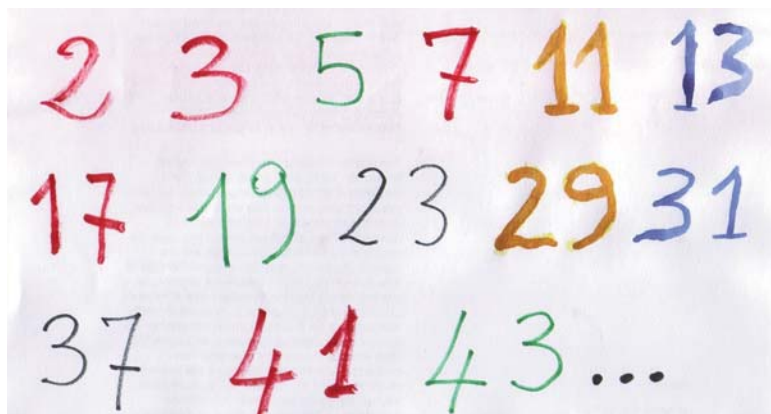
**[m.peroli@fastferrovie.it](mailto:m.peroli@fastferrovie.it)**

---

*... un brusco e ingiustificato voltafaccia aziendale nei riguardi dell'accordo tecnico ...*

---

## CCNL della Mobilità ASSTRA, ANAV e la teoria dei numeri primi



“Quello dei numeri primi è un concetto basilare della matematica, con essi infatti, si costruiscono attraverso la moltiplicazione tutti gli altri numeri interi; un numero primo è un numero naturale maggiore di 1 che sia divisibile solamente per 1 o per sé stesso. In una rappresentazione grafica la loro distribuzione, sostanzialmente, dimostra che ognuno di essi, in base alla frequenza che interessa, può intersecarsi solo una volta con gli altri ovvero viaggiare parallelamente senza mai toccarsi”.

di Adolfo De Santis

**A**ppurata vastità, frammentazione e articolazione dell'universo-mondo trasportistico, tali da rendere quasi incompatibili tra loro i vari comparti (autoferrotranvieri, ferroviari, attività ferroviarie, natanti), sarebbe ancora più significativo e avvincente, in questo contesto, dare alla luce un piccolo, nuovo, globalizzato mondo.

Talmente eterogenee le categorie per struttura, cultura e prerogative (tali da rendere complesso anche solo parlare la stessa lingua), il Contratto Unico della Mobilità ne rappresenterebbe una grande opportunità numerica, economica e normativa, anche per l'evoluzione sociale e professionale del Paese.

Da troppo tempo, però, siamo protagonisti (nostro malgrado) di una delicata quanto estenuante partita, purtroppo ancora giocata su due tavoli distinti e paralleli tra loro.

Mentre il primo, quello dei ferrovieri, pare aver trovato seppur con fatica una quadra a livello di confronto, e pur permanendo posizioni distanti sulla parte normativa con particolare riferimento all'orario di lavoro, prosegue un dibattito lineare, il secondo, quello “ibrido” degli autoferrotranvieri, complicato per sua stessa natura, poiché figlio di una serie di accordi collettivi piuttosto che locali o aziendali, risulta assolutamente statico. Logica conseguenza del monopolio del cartello del TPL.

Appare ormai chiaro, infatti, che in una realtà regolata da nuove dinamiche e rapporti di forza, la convivenza con ingombranti coinquilini renderebbe marginali o addirittura sterili le posizioni degli scissionisti.

Applicando essi, infatti, la teoria dei numeri primi laddove, non in base alla frequenza che interessa bensì in funzione delle opportunità e del mestiere, Asstra/Anav da una parte e Organizzazioni Sindacali dall'altra si sono intersecati (per forza di cose) tre anni orsono, ora viaggiano paralleli senza toccarsi per esclusiva volontà delle associazioni in oggetto (troppi sono i segnali che presentano le evidenti caratteristiche del diversivo).

La rigidità delle proposte del 5 maggio scorso, per esempio, relative a orario di lavoro, malattia, risarcimento danni, patente e CQC, in nome dell'efficientamento del settore, sono lungi dal rappresentare un serio e costruttivo confronto.

Lecito è attendere un chiarimento in relazione alle risorse finanziarie destinate al settore (Stato e/o Regioni); inaccettabile è scaricare sulle spalle dei lavoratori il peso della cronica crisi economica e normativa del comparto.

E pensare che solo qualche mese fa, sorvolando ovviamente su qualsiasi aspetto normativo, l'imperativo era chiudere, mettendo sul piatto il “consueto” aumento economico (e la copertura?).

Ostruzionismo fino all'ultimo, anche quando (16 maggio scorso) la proposta del Sindacato si arricchisce di ottime intuizioni come l'introduzione del rischio del danno, classificazione e struttura delle retribuzioni. Tutto inutile.

Nemmeno i nobili e volenterosi tentativi di mediazione della delegazione ministeriale (chiamata più volte in causa come arbitro tra due contendenti che non riescono ad arrivare ad un punto d'incontro), hanno generato esito positivo.

Preso atto, infatti, del neanche troppo celato tentativo di far naufragare quando di buono (poco) è stato portato a termine fino a ora, altro non rimane che avviare una riflessione sull'opportunità di mantenere in atto i successivi incontri.

Strumentalmente “l'elastico” si tende e si ritira a uso e consumo di Asstra e Anav, un passo avanti e due indietro, ecco da dove nasce la staticità del tavolo degli autoferro.

Copertura economica? Orario di lavoro? Abbattimento del costo del lavoro? Recupero di produttività? Adeguamento del costo della vita? Per una volta facciamo i seri.

Non esistono più i margini per tentativi di “conciliazione”; moralità e senso di responsabilità, questo è quello che occorre.



# Da FCU a Umbria TPL e Mobilità Spa

Cosa è cambiato a quasi un anno della fusione in un'unica Società

di Stefano Della Vedova



**L**a fusione di FCU, APM, SPOLETINA, ATC era finalizzata, oltre che all'abbattimento dei costi gestionali, anche a un rilancio vero del sistema dei trasporti nella regione Umbria che ovviamente anche il Sindacato intende perseguire. Doveva quindi essere un passo importante per la costituzione di un sistema integrato di mobilità più rispondente alla domanda sempre crescente degli utenti.

Di concerto - condizione indispensabile se si vuole ottenere una reale condivisione dei progetti di sviluppo e delle scelte da compiere da parte dei lavoratori e del Sindacato - era necessaria la stesura di un protocollo di corrette relazioni industriali che definisse, nella massima divisione dei ruoli, le materie oggetto di contrattazione, quelle di consultazione e così via. Accade così in tutti i paesi civili e conseguentemente in tutte le aziende, pubbliche e private, che hanno fondato la loro affermazione sui mercati, partendo da un rapporto corretto con le organizzazioni sindacali e loro tramite con i lavoratori dipendenti.

In Umbria TPL Mobilità SPA non è stato così anzi la sua Dirigenza, nel rapporto con FAST FerroVie, con atteggiamenti oltranzisti denunciati anche al Prefetto di Perugia ha azzerato il percorso relazionale che la nostra O.S. aveva avviato con la

precedente gestione della Società, fondato sulla correttezza, che si è bruscamente chiuso con la nomina dei nuovi Dirigenti.

Ci è sembrato di aver fatto un salto nel tempo, a quando le relazioni industriali non erano nemmeno contemplate nel vocabolario delle aziende di quei tempi andati.

Purtroppo per ora dobbiamo prendere atto che, oltre ad aver rifiutato ogni ipotesi di civile confronto sindacale, la nuova classe dirigenziale ha attuato nei rapporti con i lavora-

---

*... la nuova classe dirigenziale ha attuato nei rapporti con i lavoratori un vero clima dittatoriale ...*

---

tori un vero clima dittatoriale, il peggiore in un tessuto sociale qual è quello del mondo del lavoro dell'Umbria che della democrazia fa la sua bandiera. Non si riesce a capire se tale imposizione derivi dall'incapacità o dalla scarsa esperienza in tema di gestione delle relazioni che condiziona questa impresa, soprattutto con un Sindacato nuovo come FAST FerroVie non disposto a farsi condizionare nella sua azione di difesa dei diritti dei lavoratori né dall'azienda di turno né tantomeno dall'ASSTRA, l'associazione datoriale delle imprese, che insieme e con la complicità di ANAV sta

facendo di tutto per far saltare l'obiettivo del Contratto Unico della Mobilità, condizionando negativamente il rapporto con il Sindacato in genere.

E' chiaro che se si realizzasse questo negativo obiettivo il lavoratore sarebbe privato dei più elementari diritti di rappresentanza sindacale.

La cosiddetta "ciliegina sulla torta" è costituita però dal fatto che oltre ai Dirigenti di Umbria TPL e Mobilità Spa, a non volere FAST FerroVie ai tavoli negoziali sono anche alcune sigle sindacali che a prima vista, quasi per garantire solidarietà datoriale, si sono schierati dalla loro parte.

Questa è la triste vicenda del passaggio dal vecchio al nuovo.

A questo punto ridateci il vecchio, ci sarebbe da dire, considerato che abbiamo l'impressione che i lavoratori dell'ex FCU siano quasi sull'orlo di una crisi di nervi.

Non è il titolo di un famoso film, bensì la condizione di come il personale d'esercizio si trova a svolgere il proprio lavoro.

In una Società dove una piccola percentuale di lavoratori fa un lavoro atipico rispetto ai colleghi del gomma non importa a nessuno dei "banchettanti del tavolo delle trattative" di trovare soluzioni concordate per la gestionale del personale.

I lavoratori sono costretti infatti a garantire turni a dir poco massacranti, dove la soglia dell'attenzione è messa a dura prova ogni giorno. Non ci sono infatti regole nell'azienda di cui trattiamo.

Per esempio in quest'Azienda la possibilità per i lavoratori di effettuare la refezione in una fascia oraria che va dalle 11 alle 15 e dalle 18 alle 22 sembra una richiesta innaturale; addirittura il Direttore d'Esercizio, a un tavolo di confronto aperto di fronte al Prefetto, sosteneva che il personale dovrebbe fare come lui: mangiare un panino portato da casa.

Affermando ciò egli, impegnato in ambiente di lavoro diverso e con una retribuzione altrettanto diversa, non si rende conto che il suo personale svolge un lavoro impegnativo

dove la minima caduta d'attenzione dovuta - perché no - anche a un calo di zuccheri, può causare disastri indescrivibili.

Ecco perché c'è necessità di avere sulle norme del lavoro e delle relazioni sindacali una regolamentazione seria.

Perfino chi guida un camion, non può guidare oltre un certo numero di ore, mentre nell'ex FCU non esiste un limite orario alla guida dei treni, l'importante è lavorare e pedalare ogni 30 secondi.

Già, perché da qualche mese è stato installato il nuovo sistema SSB che costringe il macchinista a pigiare il pedale ogni mezzo minuto per dimostrare la propria attenzione, solo che nell'impiantare tale meccanismo non si è tenuto conto che la statura del macchinista può variare, pertanto alcuni lavoratori incontrano grosse difficoltà a ricercare una corretta postura nel normale svolgimento del servizio.

La Segreteria Regionale FAST Umbria ha inviato una lettera di richiesta chiarimenti sullo stress da lavoro correlato alle attività lavorative svolte in Umbria TPL e Mobilità SPA, ma a oggi l'Azienda è latitante rispetto alla nostra richiesta, pertanto a breve saremo costretti a richiedere l'intervento delle istituzioni dello Stato preposte al controllo.

Molti lavoratori che oggi lavorano in ex FCU erano dipendenti di Trenitalia e quindi sanno bene cosa significhi avere una normativa di lavoro, diversamente da coloro che, probabilmente "cresciuti" con certe condizioni, non hanno avuto possibilità in passato di vedere garantiti i loro diritti in tema di orario di lavoro.

FAST FerroVie continuerà nella sua azione di tutela dei diritti dei lavoratori, anche fuori dal tavolo negoziale. Pertanto possiamo assicurare alla Dirigenza Aziendale di Umbria TPL che pur essendo piccoli riusciremo nel nostro intento.

[dellavedova@fastferrovie.it](mailto:dellavedova@fastferrovie.it)

18

ATAC

## Lavoratori O.G.M. Organismi Geneticamente Mortificati

Il rapporto tra lavoratori e sindacato il concetto di rappresentanza tanto caro ai paladini della democrazia

di Adolfo De Santis

Che il sindacato, da qualunque parte lo si guardi e in qualunque settore operi, sia in un momento di grossa sofferenza appare evidente. Ma pensare di recuperare il terreno perso nei confronti dei lavoratori con l'accordo firmato il 28 giugno scorso ha del grottesco.

Anni di non-lotte, connivenze con i poteri forti dell'economia italiana e soprattutto di consociativismo con la classe politica hanno generato esclusivamente un senso di repulsione tra i lavoratori, che non sentendosi più rappresentati perseguono strade "diverse" dalle Organizzazioni Sindacali.

Se alcuni, esasperati e disarmati, hanno esposto il cartello con la parola fine al loro rapporto di fiducia col sindacato e per ritorsione o coerenza non vogliono più farsi rappresentare - tanto non cambia nulla, tanto sono tutti uguali - altri, più insubordinati e attrezzati (armati di coraggio e pelo sullo stomaco) e noncuranti degli avvertimenti - più o meno diretti - che ricevono nei propri stabilimenti di lavoro, continuano nell'opera di tutela e informazione in maniera autonoma.

Quando però si è costretti a condurre questo tipo di attività in modo carbonaro, ovvero in urto con i vertici delle Aziende e della "concorrenza", il vero problema è che vacilla la democrazia. Se la rappresentatività tra i lavoratori è diminuita, la causa va ricercata

solo ed esclusivamente nel sistema di gestione dei rapporti tra sindacato e lavoratore, non incolpando nessun altro delle proprie mancanze o lacune. La dottrina del "così è se vi pare" non paga più.

Vergognoso svilire il mezzo democratico per eccellenza (quello che serve per evidenziare le rivendicazioni dei lavoratori), lo sciopero, riducendolo a un utensile per la pesa al mercato del favore: quanto più pesi, tanto più ottieni. Per il lavoratore? Forse. Chissà.

Sarà, ma si sente puzza di strumentalizzazione. Siamo proprio sicuri che il lavoratore risponda alla chiamata? Siamo sicuri che i lavoratori vogliano combattere una battaglia di altri, viste le condizioni di cui sopra? Attenzione, il lavoratore oggi è più istruito e informato che in passato; è più responsabile che in passato, è più cosciente della grave situazione economica (delle imprese e delle proprie famiglie) che in passato. Ma nonostante questo, il lavoratore oggi non sente più suo il senso di appartenenza all'azienda e soprattutto al sindacato. E allora?

Cambio delle carte in tavola. Non mea-culpa bensì cambio delle regole, altro giro altro regalo.

Condivisibile è l'impostazione politica del paese sul bipolarismo, ovvero due grandi partiti contrapposti che nelle intenzioni dovrebbero snellire le riforme e l'attività legislativa ed esecutiva. Giganti

dai piedi d'argilla, viste le "correnti" che ne corrodono le (non molto solide) fondamenta. Ma andiamo oltre. E' inaccettabile che quel tipo d'impostazione sia traslata al mondo sindacale. Chi può assurgere a ruolo di gigante sindacale? Io un lieve sospetto l'avrei.

Un eventuale bipolarismo sindacale porterebbe a un'egemonia senza se e senza ma. Si scrive bipolarismo sindacale, si legge MONOPOLIO sindacale.

Non voglio soffermarmi ora sulle posizioni assunte al Lingotto di Torino dal Dott. Marchionne (scusate, volevo dire da Confindustria) il 28 maggio scorso, è più interessante l'analisi della posizione di CGIL CISL e UIL, il loro messaggio diretto e inequivocabile: bipolarismo sindacale!

Dal 28 maggio 2011, per cambiare un accordo, potrebbe bastare il 50% più uno delle RSU (la maggioranza democratica sembrerebbe salva), peccato che non è menzionato alcun cenno alla scomparsa della riserva di un terzo dei seggi delle RSU ai firmatari di contratto. Il 50% così si tramuta in 33%, cioè un terzo delle RSU decide sul contratto aziendale che, oltretutto, "deroga" quello nazionale e nessuno può metterci bocca, tantomeno i diretti interessati (i lavoratori) che quell'accordo dovranno inghiottirlo. L'auspicata, tanto democratica

"conta" degli iscritti si baserebbe sulla certificazione delle adesioni a una sigla (ritenuta sindacale) da parte delle aziende e dalla trasmissione di queste all'INPS. Quindi solo le aziende sarebbero titolate a certificare gli iscritti ai sindacati (ma guarda un po') comunicando i dati delle deleghe che - per chiarezza - non sarebbero automatiche. Le aziende infatti potrebbero decidere, per esempio, di non concedere il diritto alla ritenuta in busta paga della quota sindacale.

Il referendum del 1995, promosso e "sponsorizzato" da chi a quell'epoca si fregiava di perseguire pluralismo, democrazia e libertà di associazione e pensiero ha abrogato il diritto di ogni organizzazione a percepire le quote dei propri iscritti tramite delega riscossa dal datore di lavoro.

Quindi, da allora, le aziende (essendo esclusivamente loro a dover comunicare e senza resoconti all'INPS quanti iscritti hanno le varie organizzazioni) hanno in mano il potere di vita o morte - o meglio di attività o inattività - di un sindacato, che esso sia o no fortemente rappresentativo all'interno della stesse.

Mi sorge un dubbio, se la tanto pubblicizzata media ponderata tra voti alle RSU e deleghe in busta paga esiste solo per CGIL, CISL e UIL che fine fa la FIOM, per esem-

pio, giacché il diritto alle ritenute scaturisce dalla firma del contratto nazionale? "Per la legittimazione a negoziare, è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro"; non il 5% dei voti, non il 5% degli iscritti calcolato sui lavoratori complessivamente sindacalizzati come funziona oggi nel pubblico impiego, ma il 5% sul totale dei lavoratori della categoria. Democratici si nasce!

Infatti, democraticamente, di sicuro tre posti sono già occupati, probabilmente anche il quarto: mai uscire senza la ruota di scorta. E dove (non esistendo le RSU) sono presenti solo le RSA nominate dalle organizzazioni firmatarie del contratto? Su iniziativa di una delle organizzazioni o su richiesta entro 10 giorni di almeno il 30% dei lavoratori dell'impresa si potrà tenere un referendum sull'accordo sottoscritto.

A proposito di referendum, "legittimo impedimento": visti i risultati non si potrebbe trasferire il risultato al nostro settore, impedendo "legittimamente" a qualcuno di sottoscrivere accordi conto-terzi?

**a.desantis@fastferrovie.it**



## Un importante risultato in Atac

La tenacia del nostro sindacato impedisce il licenziamento di 79 lavoratori nell'azienda romana.

di Alba Pietrazzi

Anche quest'anno l'ATAC, durante il periodo estivo, ha voluto tenerci occupati.

Un gioco di parole che ci permettiamo di usare solo a seguito del buon esito di una vertenza che ha toccato alte punte di drammaticità, poiché investiva 79 padri di famiglia che hanno rischiato di trovarsi dall'oggi al domani senza la certezza di un lavoro, quindi di un reddito.

Infatti, a seguito del referendum che ha abrogato l'art. 23 bis, la situazione di questi 79 operai assunti a tempo determinato che, stando alle consuetudini radicate in azienda e alle assicurazioni ricevute a tutti i livelli, erano certi di un'assunzione a tempo indeterminato è stata investita, come in un uragano, dai contenuti del cosiddetto "Decreto Brunetta".

Una delibera che, in buona sostanza, prevede il blocco delle assunzioni per le aziende della Pubblica Amministrazione e per le Aziende direttamente partecipate che superano con il costo del personale il 40% del bilancio.

Tutti requisiti che andavano a ricalcare pedissequamente la condizione lavorativa di questi 79 colleghi, rendendo la loro posizione angosciante.

Non aiutava certo la loro situazione l'immagine dell'ATAC nei riguardi dell'opinione pubblica, che

risentiva ancora appieno dello scandalo di Parentopoli, quello delle centinaia d'inutili assunzioni a chiamata diretta nell'Amministrazione.

Anche queste assunzioni, tra l'altro, non aiutavano l'impresa a ricadere nei limiti del Decreto e quindi spingevano i nostri colleghi verso il licenziamento.

Su tutti gravava, come una cappa, il precedente capitato un anno fa a 60 stagisti che, dopo aver addirittura tenuto corsi di formazione ai dipendenti delle chiamate ad personam, sono stati mandati a casa nell'indifferenza generale di tutti i sindacati regolarmente riconosciuti tra i quali, purtroppo, non c'era ancora la FAST Confsal, che, malgrado il notevole consenso già acquisito, era relegata sull'uscio del confronto sindacale dall'ostracismo di parte sindacale e aziendale e che quindi era costretta a un ruolo d'impotente osservatrice.

Oggi non è più così, per cui è partita immediata la denuncia dal nostro sindacato che si è da subito schierato a fianco dei lavoratori e delle loro famiglie, investendo della problematica l'Impresa e tutte le istituzioni, a cominciare dal Sindaco di Roma Alemanno, per continuare con l'assessore ai trasporti Aurigemma e l'Assessore al Bilancio Lamanda, esternando con la massima dovizia di particolari, oltre al problema sociale, anche quello dei tagli al settore "strategico" della manutenzione.

Un settore ormai allo stremo delle forze dopo anni di politiche scellerate e di esternalizzazioni che con queste eventuali 79 riduzioni rischiava un concreto collasso.

Sono seguiti vari incontri tra le parti dai quali, grazie soprattutto all'intransigente azione di mediazione svolta dal Responsabile Regionale della Fast Confsal Paolo Ventura, è maturata la volontà di trovare un tecnicismo normativo che potesse garantire, nel contempo, il rispetto della norma e il mantenimento del posto di lavoro ai nostri colleghi.

Il 30 agosto, finalmente, proprio nell'ultimo giorno utile, la vertenza si è risolta positivamente con l'assunzione a tempo indeterminato dei 79 operai; inoltre il confronto ha riaperto uno spiraglio sulla reinternalizzazione nella nostra Azienda delle lavorazioni attualmente date in appalto a ditte esterne.

Questa vittoria pone ancora una volta l'attenzione sul ruolo della FAST Confsal che continua a essere uno strumento di fondamentale importanza nella salvaguardia dei lavoratori e che anche con questa vicenda ha dimostrato di essere un solido riferimento a disposizione dei lavoratori.

[a.pietrazzi@fastferrovie.it](mailto:a.pietrazzi@fastferrovie.it)



## Dopo il caos a Tiburtina ancora treni deviati e linee in tilt

Più di un mese fa il cuore della stazione Tiburtina andava a fuoco, in circostanze ancora tutte da chiarire. Nel trasporto ferroviario regionale regna ancora il caos più totale.

di Carlo Nevi

**T**reni soppressi, in ritardo, deviati, sostituiti, orari ballerini con raffiche di cancellazioni inaspettate, variazioni di binario che costringono i poveri pendolari a virate improvvise e corse estenuanti.

Regna ancora il caos da quel fatidico 24 luglio scorso, permangono i tanti, troppi disagi non solo ai pendolari ma anche alla clientela tutta e sui tempi di ripristino della normale viabilità regna il più totale silenzio. È stato fatto troppo poco in questo mese da Trenitalia e Regione per evitare che si arrivasse in piena emergenza al mese di settembre con la riapertura delle scuole e di tutte le attività lavorative.

Trenitalia non può più perdere tempo adottando soluzioni pasticciate, RFI deve ripristinare subito i due binari necessari per l'attestamento della FR2 a Tiburtina. La FR2, Roma-Tivoli, è la tratta dove si vivono i maggiori disagi, con convogli soppressi o dirottati presso la mal collegata Roma Prenestina.

Sono tanti i treni cancellati, completamente, come quello delle 7.45 da Fara Sabina a Roma, oppure parzialmente, come la corsa Rieti-Roma delle 7.27 che è stata cancellata nella tratta Orte-Roma oppure la Roma-Viterbo delle 17.15, cancellato sempre da Roma a Orte.

Molte le cancellazioni anche sulla linea Regionale per Latina e Formia, spesso la corsa dei treni viene arrestata in una stazione precedente a quella finale e chi deve proseguire oltre, deve aspettare il treno successivo che, oltre all'attesa (a volte anche un'ora e più), è magari anche sovraffollato.

Gruppi di passeggeri si ritrovano su Facebook per raccontare le loro vicissitudini giornaliere e per protestare contro cancellazioni e attese prolungate, nascono come funghi i gruppi di pendolari delusi e arrabbiati. La linea Fr2 (Tivoli/Roma), come dicevamo, sta subendo i disagi maggiori, con una media di 5 soppressioni e ritardi che variano dai 10 ai 40 minuti. E come se non bastasse, da domenica 4 settembre, contrariamente a quanto comunicato da Trenitalia circa un parziale riutilizzo di Roma Tiburtina, tutti i treni che provengono da Lunghezza terminano la loro corsa a Roma Prenestina, il che comporta un aumento notevole dei tempi di percorrenza agli utenti per raggiungere il posto di lavoro.



Ci chiediamo, gli utenti si chiedono: è possibile che il disastroso incendio di Tiburtina abbia colpito in modo così notevole solo il trasporto Regionale, mentre l'AV, le Frecce Rosse, Argento e Bianche il giorno stesso erano già in viaggio? E' possibile che dopo tutto questo tempo le tratte presentino ancora orari smantellati? E' possibile che dopo il cambio orario del 29 agosto fatto alla chetichella, con grande sorpresa e meraviglia dei pendolari che al rientro dal week end sono rimasti a piedi perché il treno che li aveva portati al lavoro il mattino del venerdì precedente il lunedì non c'era più, e il primo utile era alle 10 e 48 (ovviamente hanno preso una giornata di ferie) siano intervenute ulteriori due modifiche *in pejus*? E' possibile che per trovare il "piccolo" quadro orario con le modifiche per la linea interessata, affisso con il nastro adesivo, bisogna attuare una sorta di caccia al tesoro tra le colonne e le vetrate della stazione? Per quanto ancora si pensa di lasciare in questo stato i pendolari?

In questo mese si è andati avanti con soppressioni e dirottamenti presso altre stazioni della città, non fornendo neanche informazioni chiare e tempestive all'utenza, dando l'impressione che quel che fa la mano destra, la sinistra non lo sa. Serve più attenzione e cura da parte di tutti verso chi ogni giorno è costretto a spostarsi e lo fa scegliendo i mezzi pubblici. E' un comune mortale, un lavoratore, uno studente e non viaggia in Frecce AV ma paga anticipatamente per un servizio che non sa se, come e quando gli sarà fornito.

Un plauso però va fatto, e va fatto al personale front-line di Trenitalia, in particolare a quello dell'assistenza e ove non presente (viste le chiusure delle sedi presso le stazioni di "secondaria importanza" attuate da Trenitalia) al personale delle biglietterie, che pur in assenza di coordinamento e di informazioni attendibili si è prodigato sin dal primo momento, andando ben oltre le proprie competenze e gli orari di lavoro, per fornire un minimo di informazione e assistenza alla clientela.

Ha dato grande prova di professionalità, responsabilità e senso di appartenenza che ci farebbe veramente piacere poter riscontrare nel management aziendale.

# Ci voleva una scossa

Facciamo il punto sullo stato delle trattative con Sbb Cargo Italia.

di Mauro Carelli



**D**a ormai tre anni il contratto di secondo livello è scaduto e gli incontri - ma soprattutto scontri - tra Azienda, OO.SS. ed RSU non hanno portato ad altro che a una situazione di stallo.

Cambiava solo la cornice ma la storia era sempre la stessa: la parte datoriale si rifiutava di percepire le richieste, più che lecite, di chi rappresenta i lavoratori. Questo fino alla fine del 2010.

A Febbraio SBB Cargo Italia comunica ufficialmente che a far data dall'1 gennaio 2011 non è più filiale italiana di produzione dei trasporti merci italiani delle Ferrovie Federali Svizzere ma diventa una società controllata dalla Newco SBB Cargo International, partecipata al 75% da SBB Cargo e al 25% da Hupac. Tale comunicazione avviene nel migliore dei modi e cioè mediante una lettera inviata alle OO.SS. il 14 febbraio 2011 in cui SBB Cargo Italia

comunica che a seguito della suddetta riorganizzazione intende adottare un nuovo modello organizzativo che passi attraverso una riduzione dei costi, uno snellimento della struttura aziendale e un miglioramento delle inefficienze, mantenendo solo i contratti più remunerativi e prevedendo un consolidamento su tutti e tre i valichi di confine (Luino, Domodossola e Chiasso) che porti a concentrare le attività di produzione su tratte e treni che promettano prospettive di

---

*... il raggiungimento di un obiettivo comune: la salvaguardia del posto di lavoro ...*

---

sviluppo a medio e lungo termine più interessanti.

La diretta conseguenza di tale scelta societaria, è specificato nella lettera, è quella di una massiccia soppressione di tutti i trasporti di traffico non combinato internazio-

nale, la quasi totale cessazione delle attività presenti nell'impianto di Torino Orbassano e la previsione di chiusura del suddetto impianto. La traduzione di ciò è l'apertura delle procedure di mobilità previste dalla legge per 25 lavoratori operanti in quell'impianto, di cui 23 dipendenti e 2 contratti a progetto.

La notizia non è certamente delle migliori e, a seguito di tale scenario, si è provveduto ad attivare una serie di incontri tra Sindacati e Azienda volti al raggiungimento di un obiettivo comune: la salvaguardia del posto di lavoro.

L'azienda, nello spirito che la contraddistingue dopo il cambiamento dell'1 gennaio, ha presentato alle OO.SS. un'ipotesi che consisteva nel formare macchinisti operanti in Italia alla condotta Svizzera, così da creare agenti interoperabili che portino produzione a SBB Cargo Italia, che così può acquisire tracce svizzere e, a segui-

**SBB**

to di quest'aumento di tracce, limitarsi a spostare i macchinisti in esubero invece che licenziarli.

Per fare ciò l'azienda necessitava di un accordo sull'orario di lavoro di tali agenti, non previsto contrattualmente, così da poter chiudere al più presto la procedura di mobilità.

Parallelamente in SBB Cargo Italia si profila un insolito scenario. Un cospicuo gruppo di macchinisti, evidentemente stanco delle incertezze di una società che non considera le sue necessità in fase di rinnovo contrattuale e allettato da proposte di aziende che gli garantiscono un miglior stile di vita, ha rassegnato le proprie dimissioni per poi essere assunto da altre aziende di trasporto.

Appreso ciò, si è valutato che i 25 esuberanti non erano più propriamente tali e che il problema riguardante l'impianto di Torino veniva nettamente ridimensionato.

SBB Cargo Italia, dal canto suo, continuava a premere l'acceleratore sulla necessità, totalmente aziendale, di trovare un accordo riguardante la formazione dei futuri agenti interoperabili, così da poter avviare rapidamente un corso di formazione che le permettesse di avere a disposizione nel più breve tempo possibile quella tipologia di personale.

Avendo intravisto la soluzione del problema principale, ovvero la risoluzione delle procedure di mobilità, il pensiero comune di OO.SS. ed RSU è stato quello che, con un contratto scaduto da tre anni, forse il tanto atteso interoperabile non fosse la reale priorità. A quel punto è sembrato più logico a tutti chiedere all'azienda di discutere di condotta interoperabile all'interno del più ampio scenario del rinnovo contrattuale, che i lavoratori chiedono da anni.

A seguito di ciò, e dopo attenta disamina da parte di tutti i componenti del tavolo, si è giunti a un accordo siglato da Azienda, RSU e dalla quasi la totalità delle OO.SS. in cui si sanciva la necessità di programmare una serie d'incontri volti

a discutere le problematiche riguardanti il rinnovo del contratto di secondo livello scaduto, la definizione di condotta interoperabile e la definizione della composizione dell'equipaggio treno.

Su quest'ultimo punto SBB Cargo Italia aveva un'idea parecchio lontana da quella comune al resto dei presenti poiché, mentre l'azienda prospetta la possibilità di discutere di agente solo sul treno, nessuno si è dimostrato disponibile a parlarne poiché per noi, a oggi, non sussistono i presupposti utili per intavolare una qualsiasi trattativa volta a definire un modulo di condotta che preveda una sola persona su un convoglio.

Per mantenere, al contrario di quanto solitamente accade, gli impegni presi, le parti si sono date delle scadenze definendo la data del 30 Novembre 2011 come limite massimo per la definizione del contratto Aziendale di secondo livello, assumendo contemporaneamente l'impegno a discutere prioritariamente di condotta in regime d'interoperabilità e del futuro modulo di condotta, anche in vista delle imminenti carenze di macchinisti determinate dalle molte dimissioni presentate all'Azienda.

Per sancire l'impegno reciproco alla risoluzione di quanto sopra si è poi definito un calendario d'incontri settimanali con alcuni *step* di verifica previsti nei mesi di

Settembre, Ottobre e Dicembre.

In data 11 luglio 2011 si è finalmente chiusa positivamente la procedura di mobilità. Dei 25 dipendenti, 2 erano in scadenza di contratto che non è stato rinnovato, 6 sono stati allocati nell'impianto di Novara, 3 sono dimissionari e gli altri sono rimasti nell'impianto di Torino Orbassano, che ha mantenuto una seppur bassa produzione.

Ci auguriamo che d'ora in poi si possa serenamente discutere di rinnovo contrattuale cercando di trovare delle soluzioni comuni che consentano all'azienda di continuare ad essere competitiva e al personale di avere delle condizioni lavorative svisolate alla tipologia di lavoro che svolge.

Non c'è sicuramente da dimenticare che se il contratto in essere con SBB Cargo Italia avesse tenuto conto di alcune esigenze quotidiane di qualsiasi lavoratore, forse i macchinisti non avrebbero cambiato società così a cuor leggero. Nessuna società, al giorno d'oggi, può permettersi di sperperare fungendo da serbatoio per altre imprese che, risparmiando sui costi di formazione, possono assumere personale già qualificato.

**m.carelli@fastferrovie.it**



# La certificazione dei macchinisti secondo il decreto di attuazione della direttiva europea



## Le stringenti norme dell'Unione Europea sull'interoperabilità e la circolazione negli Stati membri

di Vincenzo Multari

Con l'emanazione della direttiva 2007/59/CE, l'Unione Europea ha istituito un sistema di certificazione per i macchinisti di locomotori e treni che operano sulla rete ferroviaria europea, stabilendo le procedure per il conseguimento e la revoca delle licenze e dei certificati dei macchinisti e specificando i compiti delle autorità competenti degli Stati membri.

*... la licenza è di proprietà del macchinista ...*

L'intento dell'Unione Europea era di agevolare la mobilità dei macchinisti e delle imprese ferroviarie fra gli stati membri e quindi rivitalizzare il sistema ferroviario comunitario.

Tale direttiva è stata recepita in Italia dopo tre anni dalla sua pubblicazione, con l'emanazione del Decreto Legislativo di attuazione n. 247 del 30 dicembre 2010, che regola il sistema di certificazione dei macchinisti definendone condizioni, procedure e campo d'applicazione.

Le seguenti infrastrutture sono tuttavia escluse dalle misure previste dal decreto:

- metropolitane, tram e altri sistemi di trasporto leggero su rotaia;
- reti funzionalmente isolate dal resto del sistema ferroviario e adibite unicamente a servizi locali e urbani, ecc.;
- infrastrutture ferroviarie private;
- sezioni di binario chiuse al traffico normale per manutenzione, rinnovo o ammodernamento del sistema ferroviario.

Secondo il decreto, ciascun macchinista deve disporre di:

- una licenza, rilasciata dall'Agenzia Nazionale

per la Sicurezza delle Ferrovie (ANSF), che identifichi il macchinista e abbia una durata di validità limitata. La licenza è di proprietà del macchinista e viene rilasciata, su richiesta, ai macchinisti che soddisfano i requisiti minimi di idoneità fisica e psicologica, la formazione scolastica di base e le competenze professionali generali;

- uno o più certificati, comprovanti che il titolare ha ricevuto una formazione complementare in un'impresa ferroviaria (che rimane proprietaria del certificato). Il certificato deve indicare le specifiche esigenze del servizio autorizzato (materiale rotabile e infrastrutture) per ogni macchinista e la sua validità è limitata. Sono comunque previsti casi eccezionali (ad es. deviazioni per perturbazione del traffico o manutenzione) in cui il macchinista può non essere in possesso del certificato per la specifica infrastruttura, a condizione che venga affiancato da altro macchinista in possesso del





## Dall'Europa

certificato richiesto.

### Condizioni e procedura per il conseguimento della licenza e del certificato

Per quanto riguarda la formazione di base e l'idoneità necessaria per i macchinisti, i richiedenti devono soddisfare i seguenti requisiti:

- aver compiuto almeno 20 anni, per poter condurre sul territorio comunitario. Tuttavia, per condurre nel territorio nazionale del Paese che rilascia la licenza, è sufficiente il compimento del 18° anno di età;
- possedere un diploma di scuola secondaria o equivalente, secondo la disposizione vigente;
- fornire prova d'idoneità fisica e psicologica;
- fornire prova delle proprie competenze professionali, con superamento di un esame di verifica;
- possedere le cognizioni linguistiche necessarie per poter comunicare in sicurezza con il gestore dell'infrastruttura.

Al fine di conservare la licenza e il certificato, i titolari devono sottoporsi a verifiche periodiche, come esami medici e test di valutazione delle capacità professionali. Quando un macchinista cessa di essere impiegato da un'impresa ferroviaria, l'impresa deve informare l'Agenzia senza indugio. Mentre la licenza conserva la validità prevista, il certificato perde la sua validità. Tuttavia, il titolare riceve una copia autenticata del certificato, valida per comprovare le esperienze maturate in caso di assunzione presso un'altra impresa ferroviaria.

### Compiti e decisioni dell'Agenzia

L'Agenzia, dopo aver accertato che il richiedente soddisfi i requisiti necessari, deve svolgere i seguenti compiti, in modo trasparente e non discriminatorio:

- a) rilasciare e aggiornare le licenze ed eventuali duplicati;

b) effettuare i controlli periodici sulla validità della licenza;

c) adottare le misure relative a sospensione o revoca di licenze e certificati;

d) riconoscere il personale e gli organismi incaricati della formazione e degli esami dei macchinisti;

e) assicurare che sia pubblicato e aggiornato un registro delle persone e degli

organismi riconosciuto per le attività di formazione di esame;

f) tenere e aggiornare un registro delle licenze;

g) effettuare il monitoraggio dell'iter di certificazione dei macchinisti;

h) effettuare i controlli a bordo dei treni che circolano nel sistema ferroviario nazionale per accertare il possesso da parte del macchinista della documentazione richiesta dalla normativa vigente;

i) stabilire i criteri nazionali per il riconoscimento dell'attività di esaminato.

*... sanzioni pecuniarie da 3.000 a 25.000 euro, in base alla gravità e alla durata dell'infrazione ...*

### Sanzioni previste

Fermo restando che circolare nel sistema ferroviario nazionale costituisce reato, sono previste sanzioni pecuniarie da 3.000 a 25.000 euro, in base alla gravità e alla durata dell'infrazione (non sussistenza dei requisiti, mancato aggiornamento, etc.).

### Attuazione progressiva e periodo di transizione

Per consentire l'adeguamento dei soggetti interessati è previsto un periodo di transizione. I macchinisti che effettuano servizi transfrontalieri, di cabotaggio, trasporto merci o che comunque lavorano in due Stati membri devono ottenere licenza e certificati in conformità con il decreto entro il 14 gennaio 2012. Sempre a partire da tale data, le licenze e i certificati di nuova emissione devono essere rilasciati in conformità al decreto. Entro il 14 gennaio 2017 tutte le licenze e i certificati dovranno essere conformi al decreto. I macchinisti che al 14 gennaio 2012 risultano in possesso di abilitazione alla conduzione possono continuare a esercitare la loro attività fino al 14 gennaio 2017. E' prevista inoltre la possibilità di prorogare per ulteriori 10 anni il periodo di transizione per tutti i macchinisti che operano esclusivamente nel sistema ferroviario nazionale, su richiesta dell'Agenzia alla Commissione Europea, che a sua volta chiederà all'ERA (Agenzia Ferroviaria Europea) di effettuare un'analisi costi-benefici consultandosi con il Ministero e l'Agenzia.

[multarivincenzo@fastferrovie.it](mailto:multarivincenzo@fastferrovie.it)



# Il diritto al pasto

Una sentenza della Corte di Cassazione fa chiarezza sul diritto alla fruizione del pasto dei lavoratori il cui turno comprenda pienamente o parzialmente le fasce orarie contrattualmente previste per la refezione.

di Massimo Fazzari



**S**i dibatte da tempo, in Trentitalia, sull'esatta interpretazione da dare alla norma contrattuale che disciplina il diritto al pasto dei lavoratori.

Esso, come è noto, è disciplinato dall'art. 19 del Contratto Aziendale di Gruppo FS che, secondo l'interpretazione aziendale, garantirebbe il diritto al pasto ai lavoratori che, terminato il proprio turno di lavoro, non riescano a raggiungere la propria abitazione entro la fascia oraria contrattualmente prevista per il pasto, meridiano o serale, con esclusione di coloro che abitano a una distanza inferiore ai dieci chilometri, che non si vedono riconosciuto questo diritto.

Il CCNL, sempre secondo l'interpretazione aziendale, non prevede questa prerogativa per i lavoratori il cui turno comprenda interamente le fasce 12.00 – 14.00 e 19.00 – 21.00.

Una circolare del giugno 2010 del Direttore centrale Risorse Umane del Gruppo FS, Domenico Braccialarghe pur concedendo, in attesa di modifica della norma contrattuale, la fruizione del pasto

anche ai lavoratori la cui prestazione ricopra interamente le predette fasce, ribadisce la norma.

Accade in questi ultimi tempi, però, che nei confronti di molti lavoratori impegnati nei turni "in terza" che abbiano utilizzato il buono ticket o la "strisciata" della smart card aziendale al termine del turno di pomeriggio siano stati

---

*... l'interpretazione aziendale garantirebbe il diritto al pasto ai lavoratori che, terminato il proprio turno di lavoro ...*

---

recuperati forzatamente i corrispettivi economici.

Una sentenza del 2009 della Corte di Cassazione, pronunciandosi proprio su un caso riguardante Trentitalia, stabilisce che la fruizione del pasto, quindi eventualmente l'attribuzione del ticket, spetta sia al lavoratore che, terminato il turno, non riesca a tornare a casa in tempo utile per fruire del pasto che a quello il cui turno ricopra interamente le predette fasce orarie. Nello specifico, la sentenza della Suprema Corte recita che "Quando

il turno di lavoro finisce dopo l'ora dei pasti o il dipendente, malgrado abbia terminato di lavorare non riesce a rientrare a casa per il pranzo o la cena, ha diritto al ticket. Il diritto sussiste infatti tanto nel caso in cui durante la fascia oraria concordata il lavoratore sia impegnato nel lavoro, quanto nell'ipotesi in cui abbia terminato di lavorare, ma i tempi di percorrenza non gli consentano di raggiungere la propria abitazione per consumare i pasti".

Crediamo che a questo punto le aziende del Gruppo Fs, alle quali a breve lo chiederemo formalmente, debbano farsi carico di ciò, sospendendo immediatamente il recupero delle somme indebitamente trattate ai lavoratori ed emanando un chiarimento alle proprie strutture periferiche.

In caso contrario il sindacato non potrà che fare il sindacato, tutelando i lavoratori cui venga negato un diritto garantito dal contratto di lavoro, dalla legge e – ci sia consentito – dal buon senso.

[m.fazzari@fastferrovie.it](mailto:m.fazzari@fastferrovie.it)

## Pasti Aziendali

In relazione a talune richieste pervenute, si pone la necessità di richiamare le norme contrattualmente stabilite in materia di pasti aziendali.

Il lavoratore che si trovi nelle condizioni previste nei punti sottoelencati fruirà del pasto aziendale, limitatamente alle giornate in cui presta servizio, nelle mense aziendali o nei servizi sostitutivi di mensa aziendale:

1. Nelle fasce orarie dalle 11.00 alle 15.00 e/o dalle 18.00 alle 22.00

- Personale addetto alla condotta e scorta treni:

Quando è in riposo di servizio fuori residenza; in tal caso può consumare il pasto sia a pranzo che a cena.

Quando inizia o termina il turno di servizio in orari che, tenuto conto dei tempi di percorrenza, non gli consentano di consumare il pasto presso la propria abitazione (dimora) entro le fasce orarie 11.00-15.00 e 18.00-22.00.

Quando abbia espletato la sua attività fuori della normale residenza di servizio o in sussidio temporaneo presso altri impianti e non possa, a causa della distanza, rientrare in tempo utile nella propria abitazione.

Quando il servizio viene espletato in un periodo che comprende interamente la fascia 11.30-14.30 e/o la fascia 18.30-21.30.

2. Nelle fasce orarie dalle 12.00 alle 14.00 e/o dalle 19.00 alle 21.00

- Personale che effettua l'orario di lavoro su prestazione unica giornaliera con orario spezzato:

possono fruire del pasto nelle fasce orarie previste quando l'intervallo di tempo assegnato per la refezione fra il primo e il secondo periodo, non sia superiore alle due ore.

- Personale addetto ai turni:

- Ai lavoratori addetti ai turni è riconosciuta la fruizione del pasto aziendale quando inizia o termina il turno in orari che, tenuto conto dei tempi di percorrenza, non gli consentano di consumare il pasto presso la propria abitazione (dimora) nelle fasce orarie sopra indicate, in coerenza con quanto previsto nella nota FS-DCRUO/A0011/P/2010/0000169 del 16.06.2010, che dispone che, a decorrere dalla data della presente, al personale di cui al punto 1.1 B dell'art. 19 del Contratto Aziendale di Gruppo FS che svolge prestazioni di lavoro che ricomprendono interamente le fasce orarie 12.00-14.00 e 19.00-21.00 sia riconosciuta la fruizione del pasto aziendale.

- Nei turni avvicendati nelle 24 ore (turni in 3°) che prevedono lo svolgimento dell'attività nelle prestazioni "mattina" e "notte", con intervallo il "pomeriggio", è possibile consumare sia il pranzo che la cena, sempreché i lavoratori si trovino nell'impossibilità di poter consumare i pasti presso la loro abitazione (dimora) nelle predette fasce.

Si presume che non vi sia possibilità di rientro quando il tempo occorrente per i viaggi di andata e ritorno dal posto di lavoro alla dimora sia superiore 2 ore oppure quando la distanza per l'andata e il ritorno tra posto di lavoro e dimora sia superiore a 20 Km. (Tutti gli accordi migliorativi in essere restano confermati)

3. Le aziende, in mancanza della mensa aziendale o di servizi sostitutivi della stessa (locali convenzionati), erogheranno al personale che ne debba fruire, per ciascun pasto, ticket restaurant di valore pari a Euro 6,20.

4. Con il verbale siglato in data 30 Giugno 2008 tra la Società Trenitalia S.P.A. e le O.O.S.S. Nazionali, la Società Trenitalia nel confermare quanto disposto dall'art. 22 punto 2.12 e dall'art. 46 punto 1 del CCNL - AF, esprime che in casi di particolare criticità come appresso specificato e ferme restando le condizioni di ammissione del personale alla fruizione dei pasti definite dalla vigente normativa contrattuale, procederà come di seguito specificato.

A decorrere dalla data 30 Giugno 2008, al solo personale in servizio di condotta e scorta dei treni, la società riconoscerà il rimborso a piè di lista delle spese sostenute per la consumazione del pasto entro il limite massimo giornaliero di Euro 12,50 nei seguenti casi:

- Località sprovviste di mense aziendali e nelle quali risulta presente un solo servizio sostitutivo (locale convenzionato), nelle giornate di chiusura dello stesso (per riposo settimanale, festività, etc.)

- Località sprovviste di servizio sostitutivo e nelle quali risulta presente servizio di mensa aziendale, nelle giornate di chiusura della stessa (per riposo settimanale, festività, etc.)

- Eventuali ulteriori criticità dovute a situazioni eccezionali (per esempio: ritardo treno, interruzioni, richiesta di riserva, etc.), che possono pregiudicare la regolarità del servizio, valutate tutte le possibili alternative tecniche di esercizio, previa autorizzazione del proprio responsabile diretto (Responsabile Impianto, Responsabile Produzione o ufficio distribuzione).

Dell'autorizzazione ricevuta dovrà farsi specifico riferimento nella richiesta di rimborso.

Inoltre, anche in presenza di turni provvisori, per quegli allacciamenti individuati dalle parti a livello decentrato che per motivi logistici specifici del territorio possono determinare l'oggettiva difficoltà della fruizione del pasto, si provvederà a riconoscere il rimborso delle spese del pasto consumato nei limiti del suddetto importo massimo. Tali casi dovranno essere evidenziati sul TV2/M131. (v.m.)

# Trenitalia prende tempo

**IVU**

**Una lunga serie di sotterfugi e tentativi di forzatura contrattuale per non ammettere una cosa ormai evidente: IVU non funziona.**

**di Vincenzo Multari**

Quell'articolo dell'ultimo giornale che entrava nel merito del verbale d'intesa del 20 Maggio relativo alle problematiche connesse a IVU, a ben ricordare, chiudeva con una frase che più che un presagio funesto esplicitava la consapevolezza di chi non voleva e non poteva ignorare gli scenari inevitabilmente conseguenti all'applicazione di un programma che non funziona, non ha mai funzionato e non funzionerà.

L'articolo in questione finiva così: "ne consegue che se Trenitalia risulterà inadempiente (cosa che, senza la presunzione di essere sensitivi, pensiamo che avverrà tra non molto) avremo la verifica dell'attendibilità delle nostre valutazioni negative e tutta la legittimità di pretendere la revisione e la condivisione di soluzioni più confacenti al sistema ferroviario e, perché no, anche meno onerose".

In matematica si adopererebbe l'acronimo C.D.D., Come Dovevasi Dimostrare, una polirematica che trova ragione al termine delle valutazioni che conseguono l'applicazione parziale, pressapochistica e faziata fatta da Trenitalia dell'accordo.

Uno dei fattori di particolare pregio vantato dagli estimatori del famigerato programma è quello della programmazione in turno di tutta la produzione e di tutto il personale, elementi questi che dovrebbero essere il fulcro su cui s'impenna il presunto recupero del costo del lavoro; l'accordo e la sua mancata applicazione hanno strappato via la misera foglia di fico e scoperto le vergogne.

Per avere un costo del lavoro assimilabile a quello garantito dalla gestione tradizionale del personale,

IVU ha dovuto portare una parte della produzione programmabile fuori turno e aumentare proporzionalmente il numero delle giornate di disponibilità che, come tutti ben sanno, garantiscono un delta significativo a favore dell'azienda, nei parametri tra programmato ed effettuato.

Ma neanche questo è stato sufficiente, quindi, per far risultare qualche recupero, sebbene puramente figurativo, i gestori di IVU hanno dovuto mettere anche il personale di bordo fuori turno (disponibili puri), concretizzando un precedente mai esistito nel settore della scorta.

Entrando poi nel merito del diritto-dovere del sindacato di verificare il rispetto sia della normativa applicata dall'impresa, sia della trasmissione degli strumenti che i rappresentanti dei lavoratori hanno titolo a vedersi garantiti, l'accordo prevedeva la consegna da parte dell'azienda alle OO.SS. di una documentazione dettagliata e riepilogativa relativa all'applicazione del progetto, esplicitata turno per turno e agente per agente.

Anche ciò è andato inavaso, con la consegna di materiale disomogeneo e approssimativo che ha impedito ai sindacati di poter svolgere il proprio ruolo di verifica, controllo e tutela. Un fattore guida di tutta la vertenza su IVU è stata la pretesa irrinunciabile, da parte della FAST FerroVie, del mantenimento delle attuali condizioni di socialità del personale mobile.

Una garanzia assicurabile solo con una turnazione almeno trimestrale fatta con cadenza mensile.

Alla verifica dei fatti si è constatato che questa parte dell'accordo è stata totalmente inavasa, con un'Impresa che, dandone un'applicazione capziosa e perversa, ha concretizzato l'intenzione di presentare una turnazione che solo in pochissimi casi ha avuto un'estensione trimestrale ma, in questi rari casi, è stata presentata con una cadenza di 90 giorni, per cui ogni tre mesi si ricomincia da capo: tutt'altra cosa.

Visto, poi, che la socialità dei lavoratori ha ricevuto da parte dell'Impresa una così scarsa atten-

zione, sembrava lecito attendersi almeno una considerazione diversa sul rispetto della cadenza del riposo settimanale tante volte sbandierata come elemento distintivo del programma. Altra delusione. Nei turni elaborati dopo la stipula dell'accordo, la cadenza del riposo settimanale ha cominciato ad avere caratteristiche di cadenza con una costanza tale da mettere in dubbio finanche il rispetto della flessibile norma contrattuale che lo prevede "di norma" al sesto giorno.

Nella stesura dell'accordo, da parte sindacale, una particolare attenzione è stata riservata all'equa distribuzione tra il personale inserito in turno della retribuzione accessoria, dei carichi di lavoro e dell'impegno (lavoro più riposo fuori residenza ovvero il tempo complessivamente dedicato dal lavoratore all'impresa). Un obiettivo caratterizzato da ricadute nel Diritto e assolutamente condiviso dalla controparte.

Tutto ciò, purtroppo solo in teoria perché poi, nei fatti, abbiamo dovuto registrare variazioni che sono andate ad attestarsi su un delta ben diverso dal 10% totale previsto dall'accordo sui parametri sopra esposti, che comunque era pur sempre un dato certamente superiore a quello che finora si è venuto a creare nella rotazione di tutti nel medesimo turno.

Trenitalia ha portato la differenza tra lavoratori gestiti dalla turnazione IVU a quote che difficilmente sono scese sotto al 20% totale, per raggiungere picchi che nelle notti, nell'impegno, nella retribuzione accessoria e nei giorni di intervallo goduti dal personale hanno superato di gran lunga il 120% tra il massimo e il minimo.

Un utilizzo del personale assolutamente discriminatorio.

Come se non bastasse, dalla mancata applicazione dell'accordo abbiamo dovuto registrare anche che il traghettamento e la riserva, che dovevano essere prestazioni a sé stanti, sono state invece scientemente inserite a completamento turno, nel vano tentativo di raschiare quel recupero di produttività che potesse nascondere o mascherare lo spreco

di risorse che implica l'applicazione di IVU.

Per fare ciò, Trenitalia non ha esitato a mettere in atto quelle violazioni contrattuali e normative che il pudore e la decenza finora non le avevano ancora concesso di calpestare, quali i servizi programmati con condotta ad Agente Unico sulle 10 ore, la programmazione della refezione fuori dalle fasce previste contrattualmente e l'eliminazione arbitraria dei tempi accessori.

Tutto inutile, i conti sul costo del lavoro conseguenti all'applicazione di IVU non tornano ancora.

Non dobbiamo dimenticarci che in questo ragionamento non abbiamo approfondito le ricadute in tema di soppressioni di treni e perturbazioni alla circolazione causate dall'utilizzo del famigerato sistema, che sono conseguenze non certo in diretta connessione con il verbale del 20 maggio ma che aiutano ad attestare non l'inutilità, ma la negatività sulla produzione del sistema informatico tedesco.

L'accordo stesso esplicita che per quanto non espressamente citato si fa riferimento al CCNL, quindi le mire di modifica della geografia degli impianti vanno negoziate secondo i dettami contrattuali e non come una ricaduta di IVU concordata in sede centrale; altrettanto dicasi per la mancata applicazione ai turni della percentuale di sostituzione assenti, falsando i dati dei fabbisogni dichiarati.

A questo punto bisogna che Trenitalia si faccia convinta che non è più tollerabile giocare sulla buona fede del Sindacato o su continue richieste di proroghe e alibi inutili. Deve capire, una volta per tutte, che posticipare non paga e cominciare ad affrontare con serietà i veri problemi.

La furberia è una caratteristica che i nostri denigratori amano associare al paese dello stivale, a nessuno di noi giova dar loro ragione, anche perché alla fine essa difficilmente paga.

Sarà meglio magari diventare più scaltri, quantomeno è più nobile.

## Dopo più di un secolo chiude la domenica la Metrocampanianordest

**Ancora una vittima illustre della crisi e dei tagli al settore**

di Giustino Melillo

**E**ra dal lontano 1908, dalla sua apertura avvenuta precisamente 103 anni fa, che effettuava treni tutti i giorni, domenica e giorni festivi compresi.

Mal 19 settembre la Metrocampanianordest, ex Ferrovia Benevento - Napoli via Valle Caudina, chiude i battenti di domenica.

Tutto questo per colpa dei tagli ormai diventati un incubo per tutti gli italiani, una parola che ormai ossessiona gran parte dei lavoratori e non solo. Ma veniamo nello specifico.

La Regione Campania, proprietaria delle linee tramite la sua holding E.A.V., nel riassetto della politica economica regionale e per la diminuzione dei fondi dal governo centrale, ha deciso appunto di tagliare tutto il T.PL. regionale con una percentuale del 15% sia nel trasporto su gomma, dove le percentuali aumentano anche al 25%, sia su ferro.

Il problema da mettere in risalto, seppur convincendoci che questi famigerati tagli bisognava pur farli per l'importanza vitale dello stesso comparto, è che non si è tenuto conto delle esigenze dei viaggiatori che affollavano i treni la domenica in misura di alcune migliaia. Né si è tenuto conto di quelle del turismo per la città di Benevento, ricca di monumenti, alcuni dei quali - ad esempio, recentemente, la Chiesa di S. Sofia - dichiarati dall'Unesco patrimonio dell'umanità, e del turismo più strettamente religioso, vista la vicinanza con Pietrelcina, luogo di nascita del grande Santo stigmatizzato Padre Pio.

Infine si isola un'intera provincia e non solo, considerando che la Metrocampanianordest serve con i suoi treni quattro province (Benevento, Avellino, Caserta e Napoli) su cinque dell'intera regione.

Ma la cosa che più fa rabbia in questo è che non c'è stata nessuna discussione sindacale né politica, a nessun livello, ma semplicemente un atto unilaterale dell'azienda che ha deciso la totale chiusura domenicale, con i suoi lungimiranti dirigenti che hanno avuto una grande capacità: quella di aver scontentato proprio tutti.

Sarebbe bastato creare un'alternativa nel costo chilometri/treno, ottenendo lo stesso risultato ma concentrandolo in una parziale riduzione nel periodo estivo Giugno-Settembre; questa proposta è stata avanzata dalla R.S.U. Fast ma, seppur apparentemente condivisa dalla dirigenza, non è stata accolta e non se ne capisce il motivo.

Pongo ancora una volta l'attenzione sull'esigenza, anche in questi periodi di crisi diffusa, di persone al comando che riescano a coniugare i tagli necessari per la sopravvivenza del T.P.L. alle esigenze. Questo è l'aspetto più preoccupante: la mancanza di dirigenti all'altezza della situazione con nuove idee e progetti per uscire dalla crisi che attraversa il trasporto in generale.

Tornando alla famosa chiusura domenicale, nei prossimi incontri il nostro sindacato sarà impegnato in prima linea per chiedere che essa, seppur iniziata il 19/09/2011, possa essere ridiscussa al più presto, magari rimettendo alcuni treni in fasce orarie che possano soddisfare in parte le esigenze dei viaggiatori.

La speranza è che la Ferrovia Benevento - Napoli via Valle Caudina possa tornare a viaggiare tutti i giorni, in linea con i suoi 103 anni di tradizione.

# La Regina di Cuori e la dirigenza di Trenitalia.

Lettera aperta scritta con sincera passione per un'Azienda e per il rispetto delle regole umano/aziendali che sulla carta essa stessa si è data.

di Clemente Setaro



Nella bellissima favola "Alice nel paese delle meraviglie", animata in maniera magistrale in un cartone dalla Walt Disney, c'è un personaggio che fa sfoggio della propria cattiveria e prepotenza: è la "Regina di Cuori" che, negli atteggiamenti, nelle parole, nel clima di terrore da lei instaurato, intimidisce e mortifica tutti i suoi sudditi. Guai a contraddirla! Perfida e bellicosa com'è, riesce a tenere sotto scacco anche il suo consorte "Re di cuori", ordinando continuamente di "tagliare la testa" a chiunque osi contraddirla. E' un bel brutto personaggio che nel mondo della fantasia, dove vive, riesce non solo a divertire, ma anche a rendere la storia più avvincente. In fondo tutta la favola, senza di lei, perderebbe sicuramente di mordente.

Ma se trasferissimo i modi di fare della "Regina di cuori" nella vita quotidiana, la cosa risulterebbe totalmente diversa.

Una persona che impersonasse tutte le "qualità negative" di detto personaggio avrebbe, come minimo, difficoltà di relazioni interpersonali, sarebbe continuamente evitata e lasciata nella sua prepotenza.

Se poi una tale persona si trovasse nel mondo del lavoro, dove è richiesta continuamente una capacità umana/professionale nelle relazioni, capacità di confrontarsi, di avere rapporti leali e costruttivi con i colleghi, come si suol dire "capacità di fare gruppo", sarebbe un continuo mettere in crisi la possibilità di crescita e di sviluppo di un qualsiasi ufficio o azienda.

Ci sono stati molti studi su come sia importante per il bene di un'azienda che ciascun lavoratore, dal meno qualificato al dirigente, ciascuno per il ruolo e le responsabilità che ricopre, abbia chiari gli obiettivi da raggiungere e capisca l'importanza di contribuire fattivamente, con il proprio lavoro, al loro raggiungimento. E' logico che, man mano che crescono le responsabilità e le mansioni dirigenziali, a pari passo ci si deve sen-

tire responsabili della crescita, del coinvolgimento, del rispetto dei propri subalterni in modo da poter creare quell'affiatamento necessario per il bene dell'azienda.

Tali attenzioni e principi, proprio per la loro importanza sono entrati anche a far parte di molti "Codici Etici" aziendali e di Enti: "Le norme del Codice Etico

si applicano senza eccezione alcuna agli Organi sociali, al management, al personale dipendente...

...Le risorse umane sono il grande patrimonio del Gruppo. Ne costituiscono

la forza, l'efficacia, l'intelligenza, la reputazione e una garanzia per l'avvenire. Solo con il pieno coinvolgimento a ogni livello, nel lavoro di squadra, nella condivisione degli obiettivi, nonché nella loro tutela e promozione, il Gruppo può assolvere alla sua missione.... Ma pare che in Trenitalia queste cose non si sappiano! Alcuni (o troppi?) Dirigenti hanno preferito mettere le vesti della "Regina di cuori", con la differenza che vivendo nella realtà e non nella fantasia non fanno per niente ridere, anzi con il loro atteggiamento stanno minando pesantemente il possibile sviluppo aziendale, la correttezza e la lealtà nei rapporti, il doveroso coinvolgimento di tutto il personale.

In Trenitalia, grazie al loro operato, non è possibile "sentirsi gruppo".

Nascondere le "magagne" ai diretti superiori del Gruppo F.S. (es.: programma IVU non rispondente alle aspettative, telefoni GSM-R sui mezzi di trazione senza la funzione viva-voce e chiamate dirette per i DC/DCO/DM, segnale GSM-R discontinuo, sfondamenti continui di normativa e l'usanza dei vari impianti di regalare ore in più di servizio per spingere il personale a fare particolari servizi, ecc.) è fare non solo male il proprio lavoro ma è un sistema di asservimento "...va tutto bene, tutto sotto controllo..." che non giova all'Azienda. Il punire pesantemente e continuamente il personale sottoposto, per qualsiasi mancanza o spesso

---

*... le risorse umane sono il grande patrimonio del Gruppo ...*

---

pseudo-mancanza, non solo denota ignoranza totale delle regole di gestione e rapporti umani/professionali, incapacità di svolgere il proprio lavoro in maniera proficua, ma mortifica e banalizza il lavoro svolto (molto spesso con dedizione e professionalità) dei propri subalterni. Il richiedere di continuo di “tagliare la testa” al malcapitato di turno non aiuta a capire e superare i possibili problemi, non aiuta a “far sentire gruppo” i lavoratori, è un modo per mettere su un binario morto una grande azienda come Trenitalia.

Su “La Tecnica Professionale” (rivista del Gruppo FS) di alcuni mesi fa, in merito a “risorse umane e sicurezza” si scriveva: “... A fronte di un errore umano, non ci si deve limitare a individuare la/e colpa/e, ma bisogna analizzare il contesto in cui si è verificato, ritardando ove necessario il sistema .... L’ossessione verso il controllo che pervade l’intera organizzazione dal vertice alla base rappresenta generalmente il limite di una visione della sicurezza che abbiamo definito “burocratica”, e che non favorisce la creazione di un clima di fiducia nel quale si possa discutere errori e conflitti.”

Occorre commentare ancora?

c.setaro@fastferrovie.it



## GIALLOROSSO

di Antonio Scalise

### Non ci piace ‘o presepio

Questo che richiamiamo nel titolo, come ricorderanno gli appassionati del teatro napoletano, è il *refrain* ripetuto da Tommasino - Nennillo, il figlio di Luca Cupiello, alle ripetute richieste del padre di condividere la passione per la rappresentazione della Natività da egli allestita nella celebre commedia “Natale in casa Cupiello” di Eduardo de Filippo.

Ci è venuta in mente, non sappiamo neanche bene perché, assistendo all’ormai stucchevole scena che si presenta ogni qualvolta le Organizzazioni Sindacali si ritrovano a discutere con i vertici di Trenitalia delle *meravigliose sorti e progressive* attribuite al sistema di gestione dei turni del personale di macchina e di bordo denominato Ivu. E’ di solare evidenza che non funziona o che comunque non garantisce i risultati da qualcuno auspicati o addirittura promessi ma ogni volta, all’attenta segnalazione delle criticità portata al tavolo dai sindacati il management aziendale, evitando di rispondere nel merito, ripete come un mantra la formula di Luca Cupiello: vi piace ‘o presepio?

Hanno voglia i nostri rappresentanti al tavolo di rispondere che no, non ci piace perché toglie al personale le garanzie minime previste dal contratto riguardo ai riposi, alla visibilità del turno, all’organizzazione della propria vita privata, che incide sull’equa ripartizione delle competenze; che se si considera il costo è un’operazione non a perdere, ma a straperdere.

Niente. Il ritornello è sempre lo stesso: vi piace ‘o presepio?

Gli impianti litigano ogni giorno con se stessi per coprire i servizi, il clima si arroventa; in Sardegna, nelle Marche e dovunque Ivu è in funzione non si riesce a cavare un ragno dal buco.

Vi piace ‘o presepio? No, non ci piace, non funziona.

Siamo disperati, ma non rassegnati.

D’altronde, questa è la vita.

Ognuno ha i suoi Natali, in casa Cupiello e fuori.

# Trasporto regionale Puglia, a quando la svolta?

Una panoramica sulle problematiche del trasporto regionale pugliese

di Domenico Di Meo

**C**ontinua a peggiorare la situazione del trasporto regionale in Puglia a causa di un deficit di organizzazione che mal si concilia con gli standard moderni di comfort ed efficienza tecnologica propri della realtà occidentale.

Innumerevoli sarebbero gli elementi di discussione: pensiamo all'ormai veneranda età di alcuni materiali rotabili, a volte veramente improponibili; a questo si aggiunge la loro mancata o tardiva manutenzione, il pessimo stato dei servizi igienici e quello degli impianti di climatizzazione che, in un mondo altamente civilizzato come quello in cui viviamo, dovrebbero essere garantiti in funzione non solo del benessere del viaggiatore, ma anche del personale che lavora sui treni.

A dir la verità nella regione Puglia l'innovazione è arrivata con la sperimentazione del nuovo programma di gestione degli equipaggi (IVU) per il personale di bordo. Fast aveva deciso di partecipare al confronto con l'azienda definendo le regole a garanzia del mantenimento delle condizioni di lavoro degli equipaggi previste dal CCNL.

Puntualmente quest'accordo del 20 Maggio 2011 era disatteso da parte dell'azienda, che nell'applicazione di IVU non rispettava i vincoli contrattuali relativi a riposi, tempi accessori, monte ore di riposo settimanale che, come recita l'art.22 punto 2.9.2 del CCNL A F, non può essere inferiore a 3538 ore. Modificava così, in maniera del tutto arbitraria il sistema di gestione, violando le condizioni previste dagli accordi, falsando i dati che dichiaravano la tanto millantata efficienza del sistema IVU, provocando di fatto gravi ripercussioni sulla gestione della vita privata dei lavoratori.

In particolare nella regione Puglia, relativamente alla stesura dei turni, si lamentano l'eterogeneità dei carichi di lavoro e della fruizione dei week end mensili, i tempi di refezione troppo compressi, l'eccessivo ricorso allo spostamento del riposo al 7° giorno e allo straordinario, specialmente per il Personale di Macchina.

Per il Personale di Bordo è prevista una notevole compressione delle giornate lavorative, tale da non lasciare spazio alle soste necessarie, per fare un esempio, all'effettuazione dei versamenti o alla compilazio-

ne delle distinte.

Sempre per quanto riguarda i nuovi turni sono comparse, a discapito delle VOC (Vie Ordinarie Comandate, ovvero i tempi per recarsi alle strutture di riposo fuori residenza), delle misteriose VO, che risultano a totale svantaggio del lavoratore (cosa che ultimamente accade spesso), poiché non sono inglobate nell'orario di lavoro, come le vecchie care VOC.

Discorso a parte merita la nuova normativa n° 25/2011 relativa all'emissione a bordo treno di biglietti per il trasporto regionale con l'applicazione di una

sovrattassa di 5 euro a carico del viaggiatore sprovvisto del titolo di viaggio. La sua applicazione è molto difficile, in Puglia, poiché la norma prescinde dall'effettivo funzionamento delle

---

*... queste lacune organizzative comportano un irrigidimento operativo ...*

---

emittitrici di biglietti automatiche in stazione, dagli orari di apertura dei punti vendita alternativi a terra o dalla loro eventuale lontananza dalla stazione (a volte anche chilometrica). Ad aggravare la situazione c'è senz'altro un'inesistente campagna d'informazione preventiva alla clientela che apprende le novità soltanto dal Personale di Bordo.

E che dire invece delle obliteratrici non funzionanti costituite da apparecchiature ormai tecnologicamente superate, spesso vittime di atti di vandalismo?

A nulla serve il continuo impegno del personale di bordo a segnalare l'inefficienza attraverso il numero telefonico di reperibilità del settore commerciale, appositamente diffuso dalla Direzione per questo tipo di segnalazioni. Arriva il momento in cui il personale dopo giorni e giorni di segnalazioni rispetto alle stesse macchinette, cade nella sfiducia totale rispetto a un problema tanto banale quanto insormontabile.

Tutte queste lacune organizzative comportano un irrigidimento operativo (a volte pericoloso) ai danni del Personale di Bordo, e costituiscono talvolta la causa reale di conflitto con la clientela, con il rischio di vedere compromessa la propria incolumità fisica (anche alla luce delle ultime aggressioni ai danni del Personale di Bordo).

A queste incombenze si aggiungano le prove freno ai treni (un tempo delegate al personale della Verifica), la modulistica da seguire causata dalla chiusura degli uffici



## DAL TERRITORIO

ci UMRR e tutte le mansioni che vanno a inglobarsi nei tempi accessori ai treni, che rimangono sempre gli stessi.

Infine, e non per ultima come importanza, c'è l'annosa questione riguardante la numerosa presenza a bordo dei treni, di viaggiatori sprovvisti di titolo di viaggio, che provoca notevoli disagi al personale e ai viaggiatori e che l'azienda non ha mai realmente voluto affrontare.

Noi crediamo che esso potrà trovare soluzione soltanto attraverso un coinvolgimento serio delle istituzioni giudiziarie e politiche.

Nonostante tutti questi disagi, è bene sottolineare che gran parte delle inefficienze e delle quotidiane situazioni di precarietà vengono abilmente gestite e ammortizzate dalla disponibilità e collaboratività del personale. Un tale servizio è capace, malgrado tutto, di offrire al viaggiatore un sufficiente standard di assistenza, sicurezza e comfort.

Naturalmente non tutta la realtà del trasporto regionale Puglia verza in condizioni di criticità e le difficoltà di gestione, tuttavia, esistono anche a seguito dei tagli effettuati nelle ultime manovre economiche riguardanti soprattutto le risorse destinate al trasporto pubblico locale.

Se, com'è prevedibile, i tagli ci saranno anche a seconda delle capacità delle regioni di far fronte alla carenza di risorse, auspichiamo che questi colpiscano solamente gli sprechi poiché, non dimentichiamo che oltre a riguardare i servizi potrebbero intaccare, se pensiamo a un ridimensionamento del trasporto pubblico regionale, anche gli attuali livelli occupazionali.

C'è da dire, però, che nei primi sei mesi del 2011 il

Gruppo ha evidenziato un miglioramento del conto economico rispetto alle previsioni, evidenziando l'aumento dei viaggiatori anche nel trasporto regionale.

Noi crediamo occorranno nuovi e urgenti sforzi, soprattutto per reggere il confronto con le altre realtà di trasporto ferroviario.

[d.dimeo@fastferrovie.it](mailto:d.dimeo@fastferrovie.it)

## La dismissione del servizio ferroviario in Sicilia

*I segnali negativi si susseguono, indicando chiaramente l'intento di completare l'opera di distruzione del trasporto ferroviario siciliano*

**di Salvatore Genovese**

**N**on tutti i ferrovieri siciliani sono riusciti a recepire i forti segnali che il gruppo FS manda circa il mantenimento del trasporto ferroviario nell'Isola.

Eppure questi segnali sono evidenti e forse non è bastato assistere:

- Alla chiusura dell'OGR di Catania e all'ormai prossima dell'OGR di Messina (sede di uno dei Pilastrini del Ponte sullo Stretto)
- Alla lenta e progressiva diminuzione della Produzione di Passeggeri N/I
- Al passaggio della Manovra di Passeggeri N/I Regionale a SERFER
- Alla drastica riduzione del servizio Merci, oggi relegato solo ai pochi treni tra Messina e Catania Bicocca

• Alla mancata stipula del Contratto di Servizio con la Regione Sicilia (forse non tutti sanno che la Sicilia è la sola Regione d'Italia a non averlo stipulato)

Non ultima il Passaggio a Blufferies del segmento trasporto Passeggeri e mezzi. Proprio sul passaggio del Ramo d'Azienda è stata aperta una forte Azione di protesta dai lavoratori interessati (82) e da FAST FerroVie congiuntamente a tutte le altre OO.SS. Regionali.

E' pur vero che la legge 57/2001 prevede che le Imprese che esercitano la gestione dei Servizi d'interesse economico generale, ovvero operano in regime di monopolio sul mercato devono operare mediante società separate, ma ciò non vuole significare che a pagare siano sempre e solo i lavoratori.

Infatti negli incontri del 14 e 22 Settembre scorsi tenutesi presso l'Unione Industriali a Roma, RFI ha ribadito che in seguito alla cessione del ramo d'azienda i lavoratori non potranno mantenere il CCNL in vigore.

Ciò ha comportato una ferma opposizione al progetto tanto che RFI proprio nella riunione del 23 settembre 2011 ha preso ulteriore tempo, per poter rivedere il suo Business Plan forse nel tentativo di far applicare alla nuova società il CCNL delle Attività Ferroviarie in vigore, che permetterà ai lavoratori di mantenere la stabilità occupazionale e le condizioni di lavoro.

Entro la prima settimana del prossimo mese di Ottobre è stato fissato l'incontro definitivo.

I segnali negativi che arrivano comunque sembrano essere in controtendenza con la quantità dei cantieri aperti per il completamento del raddoppio da Fiumetorto a Cefalù e da Palermo a Punta Raisi, ma vengono puntualmente fermati quando la Comunità Europea ha ritenuto non più strategico, per la mobilità delle merci provenienti dalle Zone Asiatiche, l'asse Berlino - Palermo spingendo ancora una volta la Sicilia nel profondo Sud Dell'Europa.

Il Sindacato siciliano unitariamente ha intrapreso molteplici iniziative che sono servite a rallentare i processi ma non a fermarli del tutto. Per far ciò è necessario, oltre a un maggiore coinvolgimento dei lavoratori e dell'opinione pubblica, che la politica decida una volta per tutte cosa è disposta a fare per rilanciare il servizio su ferro.

[s.genovese@fastferrovie.it](mailto:s.genovese@fastferrovie.it)

# Ferrovie della Calabria Un baratro infinito

di Vincenzo Rogolino e Leo Fischetti



## Fast FerroVie Calabria, nonostante i tentativi di discriminazione, ancora una volta è stata facile profeta.

Il baratro nel quale stanno crollando le Ferrovie della Calabria srl era da tempo prevedibile e tamponabile. Tutti sapevano ma hanno preferito tacere, cercando di ottenere quanto di più appetibile si potesse avere.

Non è certo questo il momento delle polemiche o delle divisioni anche se, a onor del vero, la nostra sigla sindacale è ancora una volta fuori dal coro, non invitata a partecipare alle ultime azioni di protesta né al tavolo istituzionale regionale.

Eppure solo qualche mese fa una prima sentenza della magistratura catanzarese ha reso giustizia ai nostri associati rispetto ad alcune azioni discriminatorie e antisindacali attuate dal management delle suddette che qualche tempo fa, quando i tempi erano ancora praticabili per un cambiamento risolutivo allo sfacelo che si stava profilando, grazie al silenzio complice di alcune sigle sindacali punì arbitrariamente un gruppo di lavoratori rei di aver aderito a un nostro sciopero che denunciava in tempo utile quanto oggi altri denunciano in forte ritardo.

La FAST FerroVie Confsal, che siede ai tavoli nazionali di concertazione e che sta trattando proprio in questi giorni il CCNL Unico della Mobilità (comprensivo del settore autoferrotrenvieri) presso il Ministero dei

Trasporti e presente all'interno delle Ferrovie della Calabria con una propria attiva rappresentanza, non ritiene sufficienti le modalità di lotta assunte in queste ultime ore dalle altre sigle sindacali poiché fanno pagare il prezzo del disagio ai soli lavoratori.

Ciononostante non vi si oppone e all'insegna di uno spirito costruttivo lascia liberi i propri iscritti di aderire, se lo vogliono, a tali lotte.

Pur tuttavia la FAST FerroVie Confsal Calabria ribadisce quanto da tempo va sostenendo, ossia la necessità di procedere al commissariamento dell'intero management delle FdC, costituendo una task force presso la Regione Calabria allo scopo di monitorare l'intera questione e quindi, come soluzione definitiva costituire, al pari di altre realtà nazionali, un'unica società di trasporto dove ogni segmento, gommato e su rotaia, abbia una dimensione operativa. Diversamente si proseguirà con azioni demagogiche e strumentali che favoriranno tutto e tutti tranne la classe dei lavoratori.

Per questo la Fast ha in cantiere, se necessario anche in posizione solitaria, una serie di azioni di lotta nonché ulteriori azioni giudiziarie.

*... grazie al silenzio complice di alcune sigle sindacali ...*

[v.rogolino@fastferrovie.it](mailto:v.rogolino@fastferrovie.it)

## L'AUDIZIONE

CNEL Roma 22 giugno 2011

a cura di Giordana Gabrielli

## Convenzione delle Alpi

Il 22 giugno 2011 presso la sede del CNEL, in via Lubin a Roma, si è tenuta l'audizione sul tema "Trasporti Convenzione delle Alpi" alla quale FAST Confsal ha preso parte.

All'attenzione dell'incontro la possibile decisione di ratifica del protocollo stesso da parte della Comunità Europea, in seguito a un'attenta analisi della situazione odierna dell'Italia ed eventuali problematiche infrastrutturali e/o gestionali che si affaccerebbero sul nostro Paese.

L'intento rimane quello di incentivare il trasporto merci su ferro per abbattere notevolmente quello su gomma, a favore anche di un impatto ecologico più sostenibile e a conseguente tutela delle bellissime valli alpine italiane e dei loro abitanti.

A partire dagli anni novanta il trasporto ferroviario europeo è stato interessato da un processo di liberalizzazione e privatizzazione volto a razionalizzare il mercato e a introdurre elementi di concorrenza in un settore tradizionalmente caratterizzato da assetti monopolistici e da una forte presenza dell'operatore pubblico, con l'obiettivo di creare le condizioni per garantire l'interoperabilità tra le varie realtà ferroviarie del vecchio continente.

Il mercato ferroviario italiano è di fatto "liberalizzato" per il trasporto merci e in fase di completamento di apertura per il trasporto passeggeri: le modalità con cui nel nostro Paese si sono tradotte le direttive europee sulla liberalizzazione del settore aprono ampi spazi alla competizione intra modale (incumbent ex monopolisti esteri; newcomers nazionali).

Di fatto la situazione italiana lotta costantemente con due fenomeni:

- nonostante la presenza di 32 imprese di trasporto, la quantità delle merci trasportate su ferro è passata dal 35 all'attuale 8%. Risulta pertanto che l'odierna quota per il processo di liberalizzazione è così suddivisa: circa 2/3 all'incumbent ed 1/3 ai newcomers. In pratica appare chiaramente fallito il progetto di aumentare la quota merci trasportata su ferro, poiché i newcomers hanno di fatto solo sottratto il trasporto di Trenitalia, senza aumentare realmente l'offerta di trasporto merci. Tale riduzione di trasporto da parte di Trenitalia ha in pratica aumentato i costi di produzione di km/treno;
- nel trasporto passeggeri si sta assistendo al progressivo abbandono delle linee a basso rendimento e alla concentrazione degli investimenti verso quelle pochissime in grado di produrre utili, che oggi vengono servite dall'azienda monopolista in condizione strutturale di perdita.

Come Fast Confsal riteniamo sia giunto il momento di fare una scelta, razionalizzando che l'Italia non può permettersi di rinunciare al trasporto ferroviario continuando a destinare le migliori risorse all'ulteriore ampliamento della rete viaria ed autostradale. È giunto il momento di invertire l'attuale rotta (non di poca importanza riveste la ratifica del protocollo delle Alpi), stabilendo definitivamente che lo sviluppo del trasporto su ferro è indispensabile per decongestionare il nostro territorio.

Per quanto riguarda il trasporto merci la nostra posizione è ferma su una riqualificazione degli scali prendendo a modello i sistemi di gestione dei porti. Il gestore dell'infrastruttura ferroviaria dovrebbe, in sinergia con gli Enti Locali, ampliare l'offerta infrastrutturale e dei servizi alle imprese ferroviarie in modo da stimolarne la crescita, migliorando il servizio.

In conclusione Fast Confsal ritiene che la discussione su queste problematiche e sulle loro possibili soluzioni non sia più rimandabile e che il nostro Paese non possa più permettersi un sistema di trasporto ferroviario inadeguato ai tempi e alle esigenze dei propri cittadini.

In prima analisi sono state anticipate otto domande da elaborare come traccia di discussione sulla base delle quali, in sede di audizione, sono emersi ulteriori temi in principio non considerati e pertanto, in un secondo momento, approfonditi dal Centro Studi FAST CONFSAL ed inviati al CNEL.

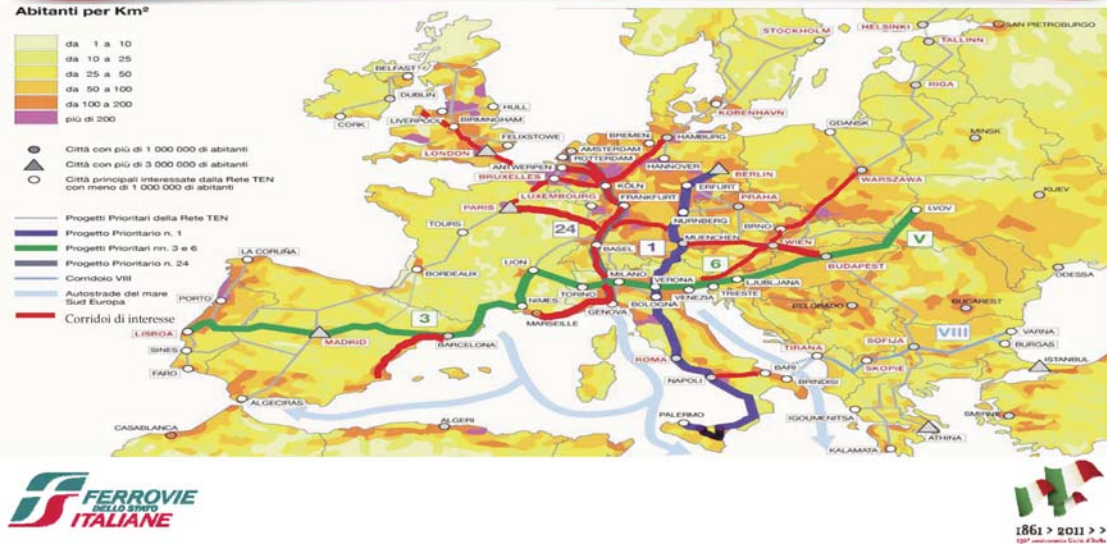
### 1. Ritiene importante per l'Italia l'impegno preso a livello Internazionale che si completerà con la ratifica dei protocolli di attuazione della Convenzione delle Alpi?

Il fatto che con la Convenzione delle Alpi si ritenga il territorio alpino alla stregua di un'entità sovranazionale da tutelare e preservare con politiche sociali, economiche e ambientali mirate, puntando soprattutto su un nuovo concetto di mobilità sostenibile non può non impegnare l'Italia, che del territorio alpino oggetto della Convenzione possiede una quota importante, alla sottoscrizione dell'ultimo dei protocolli tematici, quello dei Trasporti.

### 2. E' al corrente dei vantaggi che l'Italia trae dal completamento della ratifica?

Preservare il territorio alpino dall'impoverimento economico, sociale e ambientale pone le condizioni per il rilancio di una vasta area del territorio Nazionale. La sua tutela creerà condizioni favorevoli per lo sviluppo del turismo e di un'economia montana eco-sostenibile, tale da garantire il mantenimento degli insediamenti umani nelle aree alpine.

## Lo scenario competitivo: L'Europa come *single market*



### Indice di saturazione delle principali linee e scali (Nord Italia)

LINEE	
Linea Ventimiglia percentuale di utilizzo	59%
Linea Modane "	17%
Linea Domo-Novara "	76%
Linea Domo-Arona "	67%
Linea Luino "	72%
Linea Chiasso "	80%
Linea Brennero "	76%
Linea Tarvisio "	34%
Linea Villa Opicina "	15%
IMPIANTI (i dati si riferiscono al traffico combinato)	
Torino Orbassano percentuale di utilizzo	32%
Padova Interporto "	55%
Milano Sm.to "	85%
Verona Q.E. "	47%
Bologna IP "	46%

### 3. In particolare, ritiene che il "protocollo trasporti" debba essere Ratificato?

Le alpi rappresentano la più importante porta d'accesso del Paese; una gestione dei trasporti sbagliata, o comunque non coordinata con gli altri Paesi sottoscrittori del Protocollo porterebbe a un aggravamento delle condizioni sociali e ambientali del territorio Alpino. Sarebbe, quindi, auspicabile la ratifica del Protocollo.

### 4. Rispetto al Protocollo Trasporti, quali sono i vantaggi per il nostro Paese?

Il riequilibrio modale, condizione vincolante del protocollo dei trasporti, se inserito correttamente in una più ampia e articolata politica dei trasporti Nazionale può rappresentare il volano per un rilancio industriale e occupazionale dell'intero Paese.

Puntare su una modalità di trasporto eco-compatibile preserva il delicato ecosistema Alpino e, di riflesso, favorisce il turismo che rappresenta un elemento fondamentale dell'economia Alpina e non solo.

### 5. Ritiene che vi siano in esso disposizioni che potrebbero creare difficoltà per il settore?

È indubbio che le nostre attuali modalità di trasporto, fortemente indirizzate verso la gomma, si scontreranno con una situazione Europea molto più articolata e diversificata; vi è, quindi, la necessità di riformare il settore omogeneizzandolo con i risvolti normativi ed economici degli altri Paesi. Questo per non correre il rischio di vedere marginalizzate le nostre imprese.

### 6. Che eventuali modifiche suggerirebbe?



## Lo scenario competitivo e il quadro regolatorio: Regole del gioco uniche per *single market*

### Le aree di intervento per una "fair competition"

- ❑ Uniformare la normativa di accesso alla rete, in particolare: interoperabilità e sicurezza ferroviaria, procedure amministrative/autorizzatorie (sull'esempio del settore aereo, trasferimento di competenze e di poteri dalle Authority nazionali all'ERA)
- ❑ Realizzare nei servizi universali pubblici un quadro regolatorio che eviti condizioni di sovra/sotto compensazioni
- ❑ Attuare un assetto normativo trasparente e imparziale che favorisca le modalità più ecosostenibili (es. Eurovignette)
- ❑ Completare un unico mercato ferroviario europeo aperto e concorrenziale con condizioni specifiche di reciprocità nel periodo di transizione

Posizioni proposte da FS, sostenute dalla CER (Community of European Railway and Infrastructure Companies) e condivise dai CEO delle principali ferrovie europee nel meeting di Roma del 26 giugno 2010



Probabilmente la paura di subire le politiche dei trasporti e infrastrutturali per un'area importante del Paese ha alimentato le diffidenze allontanando la firma del protocollo. Un più incisivo coordinamento fra gli Stati sottoscrittori e un'accorta cabina di regia Comunitaria rappresenterebbe una condizione necessaria per superare le reciproche incomprensioni.

**7. Che cosa intende per politica sostenibile dei trasporti e quali misure ritiene necessarie? Pensa che l'intermodalità dei trasporti e lo spostamento del trasporto merci dalla gomma alla rotaia sia importante?**

Una politica dei trasporti s'intende sostenibile quando la società ne può trarre il massimo del beneficio possibile; si deve, quindi, pur con la dovuta compatibilità economica, traguardare la modalità che garantisca la massima sicurezza per il trasporto di persone e cose in un contesto ecocompatibile. È chiaro che il nostro Paese ha bisogno di una rinnovata politica dei trasporti che, prescindendo dalla firma del Protocollo, si riproponga di traguardare il riequilibrio modale attraverso una più accorta politica di incentivazione/disincentiva-

### Proposte per rilanciare il trasporto merci attraverso una diversa gestione dell'Infrastruttura Ferroviaria

Interventi	Benefici
Estensione del numero degli Impianti dove le attività di manovra sono affidate al GI	Diminuzione dei costi a carico delle IF perché non devono farsi carico dell'organizzazione dei singoli impianti (uomini e mezzi)
Diminuzione degli oneri finanziari contrattuali a carico dei Gestori dei Raccordi che attualmente sono legati ad un minimo di numero dei carri movimentati rispetto ad un deposito finanziario cauzionale iniziale.	Aumento dei Raccordi in esercizio con aumento dei relativi impianti da cui, le IF, si possono effettuare treni
<i>Eventuali spese di manutenzione dell'infrastruttura per la gestione del Raccordo dovrebbero essere interamente a carico del GI per far in modo di diminuire gli oneri contrattuali</i>	
Individuazione di stazioni o scali che, attualmente gestite in regime di impresenziamento, potrebbero migliorare e semplificare le operazioni di ricevimento o spedizione di carri con un presenziamento del GI mirato e concordato con le IF	Diminuzione dei tempi e costi a carico delle IF

zione e un più razionale utilizzo delle infrastrutture ferroviarie e stradali.

**8. Qualora il protocollo trasporti fosse stralciato dal pacchetto complessivo, pensa ci possano essere ripercussioni negative sull'intero provvedimento?**

Il protocollo trasporti per le sue molteplici implicazioni - ambientali, sociali ed economiche - rappresenta un elemento indissolubile per la riuscita dell'intero provvedimento.

Il lavoro di ricerca effettuato e gli allegati annessi, estrapolati direttamente dalle tabelle del Piano Industriale Gruppo FS anni 2007/ 2011 e 2011/2015 ha permesso al Centro Studi FAST Confisal di avere una visione completa ed esaustiva di come si presenta il trasporto merci su ferro e su gomma dell'Italia, purtroppo da definire "non competitivo" se messo a confronto di quello degli altri stati europei membri della ratifica del Protocollo dei Trasporti.

[g.gabrielli@fastferrovie.it](mailto:g.gabrielli@fastferrovie.it)



## PREVIDENZA

# Previdenza la riforma infinita

Sale l'età della quiescenza per le donne, si va verso la parità previdenziale tra settore pubblico e privato

a cura di Agostino Apadula

Continua il leitmotiv, ancora una volta per mettere in ordine i conti pubblici si è scelta la via più facile e ingiusta mettendo mano al sistema previdenziale pubblico. Nelle due ultime manovre correttive, che hanno caratterizzato l'attività del Governo e del parlamento e che per certi aspetti hanno rovinato l'estate degli italiani, i nostri governanti sono intervenuti sulle regole pensionistiche nei modi che seguono:

- ▶ dall'innalzamento dell'età di vecchiaia delle donne
- ▶ all'anticipo dell'adeguamento automatico dei requisiti anagrafici alle speranze di vita che doveva invece scattare nel 2015

- ▶ al congelamento della perequazione automatica delle pensioni più elevate

### Pensione di vecchiaia delle lavoratrici a quota 65

Per le donne del pubblico impiego in verità si era già provveduto la scorsa estate, quando nonostante un'apparente e timida opposizione agli "inviti e alle pressioni" degli organismi dell'EU e dietro la spinta di una Sentenza della Corte di Giustizia Europea, il Governo aveva deciso di innalzare il requisito dell'età della pensione di vecchiaia a 65 anni tout court a partire dal 2012.

Questa estate è stata la volta invece delle donne del privato impiego, per le quali è stato previsto però un percorso che andrà a regime nel 2026, termine che come ben si sa è stato anticipato rispetto al 2032 originariamente previsto con la precedente manovra di luglio.

Quindi a decorrere dal primo gennaio 2014, per le lavoratrici del privato impiego iscritte all'Inps, il requisito dei 60 anni per l'accesso alla pensione di vecchiaia sarà incrementato di un mese, mentre dal 1° gennaio 2015 l'incremento sarà invece di ulteriori 2 (due) mesi, di altri 3 (tre) mesi dal 1° gennaio 2016, di altri 4 (quattro) mesi dal 1° gennaio 2017, di ulteriori 5 (cinque) mesi dal 1° gennaio 2018, di altri 6 (sei) mesi a partire dal 1° gennaio 2019 per ogni anno successivo fino al 2025, di ulteriori 3 mesi a decorrere dal 1° gennaio 2026, data quest'ultima, nella quale anche l'età della quiescenza per il requisito della vecchiaia delle donne sarà fissata a 65 anni.

### Aspettativa di vita

Com'è noto questo meccanismo, legato alle valutazioni dell'ISTAT, doveva partire a gennaio 2015; con la manovra di cui parliamo è stato invece anticipato al 1° gennaio 2013. Con l'introduzione di questo parametro si adegueranno quindi automaticamente, sulla base delle cosiddette aspettative di vita rilevate come già detto dall'Istat, i requisiti di età anagrafica per l'accesso alla pensione di vecchiaia sia per gli uomini sia per le donne.

In sede di prima attuazione, dice la legge, l'incremento dell'età non potrà comunque superare i 3 (tre) mesi, quindi a partire dal 1° gennaio 2013, una volta raggiunto il requisito per il diritto a pensione si dovrà aspettare, per accedere all'assegno pensionistico, lo scorrere della "finestra d'uscita di 12 mesi" più questa variazione che difficilmente sarà meno di 3 mesi.

Circa l'ipotesi di quali e di quanto varranno a seguire questi incrementi, ovviamente restiamo nel campo delle ipotesi perché il dato certo che sarà fornito dall'Istat sull'incremento della speranza di vita sarà ovviamente disponibile al 31 dicembre di ogni anno, gli studiosi prevedono che per ogni tre anni ci possa essere "un incremento di 3-4 mesi".

Questo significa che con questa cadenza si avranno 3 mesi in più d'incremento "sulla finestra d'uscita" alla fine del triennio 2013/2015; quattro mesi in più d'incremento per ciascun triennio a partire dal 1° gennaio 2016 fino 31 dicembre del 2030 e infine tre mesi in più per ciascun triennio a partire dal 1° gennaio del 2031 in poi.

### Pensioni d'oro e perequazione annua

Nelle norme approvate per il conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica è stato anche previsto per il biennio 2012-2013, per la fascia di trattamenti pensionistici in essere d'importo superiore a 5 volte il trattamento minimo Inps, il blocco della rivalutazione automatica, più comunemente nota come perequazione annua, mentre resta inalterato l'aggiornamento per i trattamenti pensionistici di entità inferiore.

Quindi il pensionato la cui rendita vitalizia è inferiore a 5 volte il trattamento minimo INPS, la cui soglia per il 2011, aggiornata all'indice effettivamente registrato dall'Istat nel 2010, è di 2.341,75 euro mensili,

continuerà a percepire gli incrementi di perequazione secondo le regole in essere, mentre chi ha un importo di pensione superiore a questa soglia continuerà a percepire l'aumento dell'indice Istat abbattuto al 70%, solo però sulla fascia fino a 3 volte il minimo. Facciamo un esempio per essere più chiari.

Prendiamo il caso di due pensionati, con un importo mensile lordo di pensione rispettivamente di 2.200 euro e di 3.000 euro; facendo l'ipotesi di un indice Istat di perequazione per il 2012 pari a 2%:

► il primo pensionato (con importo di pensione di 2.200 euro al mese) percepirà un aumento pari al 2% sulla fascia d'importo fino a 3 volte il trattamento minimo al 31 dicembre 2011 ovvero 1.405,5 (468,35 euro, minimo INPS 2011 per 3) e all'1,8% sulla fascia di pensione compresa tra 1.405,5 e 2.200 euro, per complessivi 42,40 euro di aumento sulla prima pensione a partire dal Gennaio successivo;

► nel secondo caso il pensionato percepirà, a titolo di perequazione annua, solo il 70% del 2% (e cioè l'1,40%) sul limite della fascia sino a tre volte il trattamento minimo (1.405,5 euro), quindi otterrà a partire dal gennaio successivo un aumento di solo 23,89 euro.

#### **Pensione di anzianità con 40 anni di contributi**

Respinto l'eccellente e illegittimo tentativo di escludere dal computo dei contributi pensionistici utili per maturare il diritto all'accesso a pensione quelli derivanti dal riscatto della laurea e dal periodo di leva reso, rispetto al quale la Segreteria Nazionale FAST aveva preso un'immediata posizione contrastante e sulla quale poi aveva emanato il comunicato a tergo pubblicato, c'è però da evidenziare che anche quei dipendenti, siano essi pubblici o del privato impiego, che andranno in pensione con 40 anni di contributi e che quindi, non soggetti a nessun requisito anagrafico, dovranno fare i conti con le nuove disposizioni contenute nelle manovre correttive, non per previsione di un innalzamento dei requisiti contributivi, che pertanto rimangono invariati, bensì per effetto dell'allungamento della "finestra di attesa" che dovrà scorrere, dopo la maturazione del diritto a pensione, per accedere alla fruizione dell'assegno pensionistico.

Infatti la manovra economica del 2010 ha disposto per coloro che a decorrere dal 2011 maturino il requisito anagrafico o contributivo per il diritto alla pensione di anzianità, che il termine di decorrenza della cosiddetta

finestra personalizzata per ogni lavoratore dipendente venga fissato non più al 12° mese successivo, bensì al 13° mese, mentre passa al 19° mese successivo per i lavoratori autonomi.

Quindi la modifica introdotta dalla nuova legge prevede che i lavoratori, siano essi dipendenti che autonomi, che maturino i requisiti per il diritto all'anzianità indipendentemente dall'età anagrafica, quindi che vengano in pensione con 40 anni di contributi versati, abbiano una decorrenza di finestra con un posticipo ulteriore pari a:

► un mese dalla data di maturazione dei requisiti previsti per i soggetti che li maturino nel 2012;

► due mesi per i soggetti che maturino i requisiti nel 2013;

► tre mesi per i soggetti che maturino i requisiti a decorrere dal 1° gennaio 2014.

**Comunicato Stampa sulla problematica del riscatto della laurea e del servizio militare sul sito FastferroVie all'indirizzo**

[http://www.fastferrovie.it/docimmagini/x3x1\\_1.pdf?scelta\\_doc=9642](http://www.fastferrovie.it/docimmagini/x3x1_1.pdf?scelta_doc=9642)

## **Ultim'ora Lavorazioni usuranti**

Come avevamo ampiamente anticipato più volte nelle nostre informative, il termine del 30 settembre, previsto dal Decreto legislativo 67/2011 e fissato originariamente con Circolare 15/2011 del Ministero del Lavoro per il 30 settembre 2011, per la presentazione delle domande per l'accesso al pensionamento anticipato per i lavoratori impiegati nelle diverse tipologie di lavoro, definite usuranti dallo stesso decreto, tra cui i lavori in gallerie, cave e miniere, in cassoni ad aria compressa, in spazi sottomarini, quelli eseguiti ad alte temperature, in spazi ristretti, lavori notturni, lavori da conducenti di veicoli con capienza non inferiore ai 9 posti (conducenti di autobus, pulman turistici, etc.) è stato rinviato "a data da destinarsi" per inadempienze e ritardi nell'approntamento della modulistica che sono da ricondurre esclusivamente allo stesso Ministero del Lavoro.

*Opportunamente pubblichiamo stralcio della Circolare di deferimento citata.*

Oggetto: D.Lgs. n. 67/2011 - accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti - comunicazioni ex art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 67/2011.

Questo Ministero, con circ. n. 15/2011, aveva indicato in data del 30 settembre p.v. come termine ultimo per effettuare le comunicazioni previste dall'art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 67/2011 in materia di "esecuzione di lavoro notturno svolto in ambiente confinato o compreso in regolari orari periodici" durante l'anno 2011.

Al riguardo, in considerazione della mancata definizione del Decreto previsto dall'art. 4 dello stesso D.Lgs. n. 67/2011 nonché della relativa modulistica, si fa riserva di indicare un nuovo termine di scadenza per l'effettuazione dell'obbligo in questione, rispetto al quale il Legislatore richiede esclusivamente una periodicità annuale.

IL DIRETTORE GENERALE  
PER LA DIVISIONE SPETTIVA

(Dott. Paolo Poggesi)

IL DIRETTORE GENERALE PER  
LE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI

(Dott. Edoardo Gambacciani)

SAL - P. Gambacciani

**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](http://www.hdi.it)

**HDI**

ASSICURAZIONI

**Al tuo fianco, ogni giorno**