

# LAVORO delle attività ferroviarie

Mensile di approfondimento Politico-Sindacale della Fast Ferrovie



n° 5  
Maggio 2007



Intervista doppia "RTC - SFI"

Essere donna e capotreno

Centri di Formazione ...?



La Bacheca delle RLS



# Cap.Ital.Fin.

FINANZIARIA S.p.A.

U.I.C. 35105 - ABI 3284419

## Il Prestito Bancario Riservato agli iscritti FastFerrovie

erogato da primari istituti di credito  
con trattenuta in busta paga

Esempio Di Prestito (D.P.R. 180 del 1950)

Netto Ricavo	60 mesi	120 Mesi
€ 5000,00	€101,00	€57,00
€10000,00	€199,00	€111,00
€20000,00	€395,00	€220,00
€25000,00	€493,00	€274,00
€35000,00	€689,00	€383,00



### Perchè sceglierci?

- |                    |  |
|--------------------|--|
| Esito Immediato    | Nessuna Motivazione                            |
| Firma Singola      | Anche in presenza di altri prestiti            |
| Anticipi in 48 ore | Anche in presenza di protesti e/o pignoramenti |

#### Info:

FAST tel 064454923 fax 0649385806 Mail [infoprestiti@sindacatofast.it](mailto:infoprestiti@sindacatofast.it)

FAST-FERROVIE tel 0664829001 fax 0647307556 mail [infoprestiti@fastferrovie.it](mailto:infoprestiti@fastferrovie.it)

#### **Prestito personale mediante cessione del quinto dello stipendio.**

TAN (min. 3.00% - max 3,25%). Il Taeg/Isc (min. 5,77% - max 7,89%) comprende tutti gli oneri finanziari, commissioni, spese, costi assicurativi e oneri erariali. Esempi riferiti ad un dipendente di sesso femminile di 40 anni di età e 10 anni di servizio.

# LA VOCE delle Attività Ferroviarie

Anno II - n. 5/2007

Mensile del Sindacato Autonomo FAST-Ferrovie  
Proprietà del Sindacato Autonomo FAST-Ferrovie

Redazione, Direzione e Amministrazione:

Via Castro Pretorio, 42 - 00185 Roma

Tel. (06) 64829000/1 - Tel. FS (970) 67666

Fax (06) 47307556 - Fax F.S. (970) 67556

Email: sn@fastferrovie.it

Autorizzazione del Tribunale di Roma

n. 353 del 14 settembre 2006

Poste Italiane spa - Sped. in abb. post.

D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46)

Art. 1, comma 1 - DCB ROMA

Direttore Responsabile:

*Pietro Serbassi*

Coordinamento Editoriale:

*Vincenzo Notarnicola*

Segretario di Redazione:

*Massimiliano Pantanella*

Comitato di Redazione:

*Angelo D'Ambrosio, Aniello Carpenito,*

*Carlo Nevi, A. Scalise, Sergio Vecchione*

Imp. e grafica:

*Giuliano Leone, Paolo Piovesan*

Archivio fotografico FAST Ferrovie curato da:

*Attilio Di Iorio, Mauro Beltramello*

Hanno collaborato a questo numero:

*A. Apadula, G. Baltieri, C. Bandieri, G. Carpentieri,  
G. Cecchini, S. Dalla Vedova, A. Di Sano, L. Lo Campo,  
F. Miceli.*

Copia euro 2,00 - Abbonamento euro 18,00

Abbonamento sostenitore euro 250,00

Tutti i versamenti devono essere effettuati

sul C/C Bancario, n. 13 intestato a:

FAST-Ferrovie

presso Ist. S. Paolo agenzia 39 - Roma Termini

Si prega indicare chiaramente il proprio nome

e indirizzo, nonché la causale del versamento

Stampa: Empograph

00010 Villa Adriana (Roma)

Chiuso in tipografia il 26/4/2007

## SOMMARIO

### Editoriale

**Due, tre ... quante ferrovie?**

**Una sola grande crisi**

di *Pietro Serbassi* ..... pag. 4

### Le Interviste

di *Angelo D'Ambrosio* ..... pag. 6

### Cessione di ramo d'azienda

**Una spada di Damocle sulla testa di**

**troppi ferrovieri che ne ignorano la minaccia**

di *Chiara Bandieri* ..... pag. 11

### C.P.O. Nazionali e Regionali

**Insieme per Costruire e Rilanciare**

di *Lucia Lo Campo* ..... pag. 14

### Centri di Formazione

**e strategie aziendali**

**una fine annunciata**

di *Stefano Dalla Vedova* ..... pag. 17

### Saluti a ...

..... pag. 19

### La Bacheca delle RLS

..... pag. 20

### La sicurezza non risolve

**gli imprevisti, li scongiura**

di *Fabio Miceli* ..... pag. 22

### Dietro i sorrisi, la cortesia

**e la professionalità**

di *Chiara Bandieri* ..... pag. 24

### L'Abruzzo, il lavoro, e...

**le Ferrovie dello Stato**

di *Aquilino Di Sano* ..... pag. 28

### L'esperienza della Segreteria

**FAST Ferrovie Liguria**

di *Giuseppe Carpentieri* ..... pag. 30

### Scioperi su sicurezza e carenze ...

**... ai posteri l'ardua sentenza**

di *Gianluca Cecchini* ..... pag. 32

### SPECIALE - PREVIDENZA

di *Agostino Apadula*

**Adempimenti sul TFR**

**... istruzioni per l'uso!** ..... pag. 33

### COME ERAVAMO

di *Giorgio Baltieri*

**Che bello era** ..... pag. 38

### 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)

# Due, tre ... quante ferrovie? Una sola grande crisi

L'editoriale di Pietro Serbassi

Del nuovo Amministratore Delegato, abbiamo apprezzato la schiettezza e anche la durezza con la quale rappresenta le criticità del Gruppo FS.

Non abbiamo fatto mistero di voler condividere il suo "cahier de doléance" presentato al Sindacato in occasione della sua prima analisi sullo stato dell'arte del Gruppo FS e di Trenitalia in particolare.

Così come gli abbiamo riconosciuto, a differenza dei due Amministratori Delegati che lo hanno preceduto, una chiara individuazione dei problemi dandogli fiducia nella sua ricerca di soluzioni, ci auguriamo, da condividere auspicando una discontinuità reale nella gestione delle Relazioni industriali.

Infatti, le nostre preoccupazioni sono state, fin dalla prima ora, riferite proprio alla possibilità di trovare soluzioni condivise con un Amministratore Delegato che, noto per il suo "decisionismo", difficilmente è disposto a mettere in discussione una propria scelta della cui validità sia particolarmente convinto.

Sinceramente, nel primo trimestre dall'insediamento, il segnale di discontinuità si è sentito, seppur solo nelle piccole cose e nelle dichiarazioni di obiettivi. Ora, però, tutto sembra essersi fermato, in particolar modo nei riguardi dei rapporti con il Sindacato, specialmente dopo la presentazione delle linee del Piano d'Impresa.

Forse siamo noi impazienti, ma i tempi per approntare politiche di rilancio per tutto il Gruppo FS, soprattutto per Trenitalia, ci appaiono sempre più ristretti e il silenzio del Governo nei riguardi del Sindacato, che in più occasioni ha chiesto un incontro trilaterale Azienda/Governo/Sindacato, è fonte di sempre maggiori e legittime preoccupazioni.

Il 2007, fino ad oggi, è stato caratterizzato dalle grida d'allarme e dalla richiesta di "lacrime e sangue" da parte dell'Ing. Moretti, mentre il silenzio del Governo, è stato rotto solo dalle dichiarazioni stampa del Ministro dell'Economia, Prof. Padoa Schioppa, che prendendo in prestito gli "Slogan"

dell'Amministratore Delegato del Gruppo FS, ha concentrato l'attenzione sulla necessità dell'Agente Solo alla guida dei treni e all'aumento dell'orario di lavoro dei macchinisti, come se il costo del lavoro di questa categoria, fosse la chiave di volta del risanamento di Trenitalia prima e dell'intera Azienda poi.

## Incredibile!

Come Sindacato vogliamo essere parte attiva nelle scelte che servono, al Gruppo FS oltretutto al trasporto ferroviario, per conquistarsi il ruolo che gli compete in un Paese sano, civile e moderno ma, proprio perché siamo disposti e pronti a fare la nostra parte, non siamo disponibili ad accettare un mero passaggio informativo.

Purtroppo, abbiamo l'impressione che la ferrovia che ha in mente l'ing. Moretti e forse anche il Governo, non è la stessa che abbiamo in mente noi.

La nostra convinzione è quella che, come ferrovieri, la nostra parte l'abbiamo fatta ed è solo grazie ad allegre gestioni, susseguitesesi per così tanti anni senza soluzione di continuità, che ci troviamo di fronte all'attuale crisi industriale.

Oggi più che mai, non siamo disponibili a subire scelte, che percorrono vecchie strade rincorrendo vecchi obiettivi, anche se presentate con termini alla moda.

Non è accettabile che il sindacato possa assumere passivamente, quel ruolo di ostacolo al processo di liberalizzazione, magari finalizzato alla difesa di vecchi privilegi, che strumentalmente qualcuno sta tentando di cucirgli addosso.

Questo sindacato, insieme a tutti i rappresentanti dei ferrovieri, ad ogni tavolo sta difendendo il diritto al lavoro nel nostro Paese, la salvaguardia di quelle tutele che, se garantite in settori importanti quali i servizi, possono tenere alte le salvaguardie di tutti i lavoratori, così tanto minacciate negli ultimi anni.

Sono proprio queste le vere divergenze che sembrano essere la causa del rallentamento esistente nei confronti



della controparte sindacale.

Perfino lo sciopero nazionale di otto ore del 13 aprile 2007, dichiarato da tutte le sigle, è passato sotto silenzio. Un silenzio "assordante" dei mezzi di comunicazione e un silenzio "preoccupante" da parte del Governo.

Le uniche dichiarazioni degne di nota sono state proprio dell'Ing. Moretti che, il 13 aprile, giorno dello sciopero, esce su "il sole 24 ore" con l'affermazione che gli esuberanti sono riassorbibili.

Sarà anche vero che si è dichiarato pronto ad avviare il confronto con il Sindacato solo da pochi giorni, ovvero dopo la nomina del nuovo Direttore Generale, Prof. Gabriele Gabrielli, al quale, comunque, va il nostro benvenuto e un sincero in bocca al lupo che, crediamo, gli occorra davvero, ma se così fosse, è bene che tenga presente che non ci sono più alibi e che, anche questa attesa di approvazione del piano industriale da parte dell'Azionista, il Ministro dell'Economia, non giustifica più la continua elusione del tavolo di confronto sindacale.

Dopo la riuscita dello sciopero oltre ogni aspettativa di Azienda e Governo, diventa giocoforza per il sindacato, perseverare nel ricercare risposte sia dalle controparti datoriali, sia dal Gruppo FS, sia dal Governo.

I problemi permangono e si aggravano ogni giorno di più, in mancanza di interventi correttivi e di con-

fronto sindacale.

Il Governo deve assumersi la responsabilità di dialogare con il Sindacato e dire chiaramente i propri obbiettivi.

Le associazioni datoriali hanno il dovere di avviare al più presto il confronto per il rinnovo del CCNL delle AF, punto di partenza di quel percorso di risanamento di cui parlano in molti ma che, al di fuori del sindacato, ben pochi sembrano intenzionati a percorrere. Un cammino che riesca ad assicurare regole comuni per tutte le aziende del settore e, nel contempo, sia la base per quelle clausole sociali che sono l'unica garanzia di un concreto piano di sviluppo del Gruppo FS; il tutto all'interno di una politica dei trasporti che incentivi veramente il trasporto ferroviario.

Certamente, in assenza di un confronto sindacale, non è possibile ricercare condivisioni attraverso "pillole" di ipotesi di un piano d'impresa, in netto contrasto, tra l'altro, sia con gli interessi generali del Paese, sia con le rivendicazioni della controparte, che vengono smentite clamorosamente, ai tavoli ufficiali, dalle dichiarazioni dei vertici aziendali sugli obiettivi di tenuta dei livelli di produzione e di sviluppo.

Inoltre non deve passare sotto silenzio che la fase di rinnovo è anche necessaria per garantire la salvaguardia del potere d'acquisto degli stipendi.

Sempre il 13 aprile, anche il Ministro dei Trasporti, Prof. Alessandro Bianchi, interviene su "il sole 24 ore" uscendo un po' fuori dal solito coro, dicendo: **"Fin dal momento in cui i vertici delle Ferrovie dello Stato hanno presentato il piano 2007-2011, ho detto che di questo piano industriale è necessario far emergere l'anima."**

**Cosa significa? Significa che bisogna andare oltre quell'atmosfera algida di numeri, tabelle, diagrammi, percentuali e proiezioni, entro il quale sono state immerse — e proposte all'esterno — tutte le analisi sul piano industriale delle Ferrovie."**

Il Ministro Bianchi, si dice convinto che il piano di sviluppo delle Ferrovie va visto come un ingrediente centrale per il piano di sviluppo di tutto il Paese.

Nel suo intervento non sottovaluta la necessità di affrontare i problemi di ordine economico/finanziario, conseguenza di gestioni passive accumulate

nel tempo, ma lancia l'allarme che sarebbe miope fermarsi al solo problema contabile affermando che: **"Si rischierebbe di dimenticare che le Ferrovie sono la più grande realtà imprenditoriale pubblica del nostro Paese, un immenso patrimonio materiale e immateriale. Un'azienda pubblica (una delle poche ormai rimaste) di dimensioni e qualità tali da costituire una delle maggiori risorse per il nostro Paese."**

Dichiarazioni che potremmo definire in controtendenza visto che in troppi, con le motivazioni più disparate, sembrano vedere nello "smembramento" di Trenitalia, vantaggi che, sfortunatamente, non sono certo quelli della Nazione.

Troppi soggetti mascherano, dietro il totem delle liberalizzazioni, la volontà di aggredire il servizio del trasporto ferroviario come un normale mercato finanziario.

Paventare vantaggi sul migliore servizio solo perché liberalizzato non ci convince molto e, pur ritenendo la liberalizzazione un percorso necessario e obbligato, consideriamo altrettanto importante tenere presente i principi che lo stesso Ministro dei trasporti ha annunciato.

Nel suo intervento ha affrontato un po' tutti gli argomenti caldi del momento, come il dovere di non:

**"gestire un'azienda di queste proporzioni in assenza di una visione strategica e di obiettivi ambiziosi".**

Individuando tre priorità quali: "

**Attuare una politica dei trasporti che valorizzi il ruolo centrale di Ferrovie nella mobilità delle persone e nel settore del trasporto merci;**

**Definire in modo puntuale il quadro delle linee passeggeri che le Ferrovie sono in grado di gestire assicurando servizi di qualità: da quelle dell'Alta velocità, a quelle di lunga percorrenza, a quelle del trasporto pubblico locale legato al servizio-pendolari;**

**Predisporre un programma di sviluppo e di qualificazione del personale, che tenga conto delle esigenze affatto nuove che si pongono per il trasporto ferroviario alla luce dei programmi futuri, eliminando termini come "esuberanti", "licenziamenti", "rami secchi", da sostituire con termini quali "ridistribuzione territoriale", "aggiornamento profes-**

**sionale", "assunzione di personale qualificato".**

**Solamente all'interno di un simile programma potranno essere affrontate questioni delicate come quelle del doppio macchinista e delle stazioni cargo."**

Proprio in merito a quest'ultima affermazione, fatta su questioni come il "doppio macchinista", vorremmo richiamare l'attenzione del Ministro e non solo, perché, pur apprezzando i principi enunciati, crediamo che fra le priorità sia indispensabile mettere la sicurezza e regolarità del servizio ferroviario.

Ciò dipende dal fatto che, oggi, come FAST Ferrovie, siamo fortemente preoccupati dalle continue dichiarazioni in merito allo stato di avanzamento tecnologico del sistema ferroviario.

Non siamo assolutamente convinti che il dichiarato avanzamento della tecnologia di comunicazione Terra/treno-Treno/treno sia giunto effettivamente al capolinea e che le tutte le apparecchiature necessarie siano sufficientemente installate, funzionanti, affidabili ed efficienti.

Siamo coscienti dei grandi passi avanti che il rinnovamento tecnologico ha fatto in questi anni, ma siamo altresì coscienti che tutta questa fretta non aiuta.

Diventa, invece, più che mai urgente:

Costituire l'agenzia per la sicurezza ferroviaria che, a rischio di Procedura d'infrazione da parte della Commissione UE, nonostante esista una condivisione di massima di tutte le parti sociali, sembra stagnare da mesi senza motivazione apparente.

Chiarire, nella discussione in atto sul testo unico per il riassetto normativo e la riforma della salute e la Sicurezza sul lavoro, le peculiarità di tutti i lavoratori; anche in considerazione del fatto che, il riconoscimento di alcune tutele in maniera universale, è stato, attualmente, motivo di frequente conflitto.

Solo quando saranno esauriti tutti i percorsi appena elencati, potrà essere possibile affrontare seriamente la riorganizzazione del lavoro in ferrovia, passando, se dovesse essere necessario, anche attraverso l'equipaggio di condotta del treno.

# Le interviste di Angelo D'Ambrosio



*Con questa serie di interviste intendiamo aprire un canale di comunicazione con tutte le Imprese ferroviarie che sono entrate o stanno entrando nel sistema ferroviario liberalizzato.*

*Pertanto abbiamo cominciato facendo dieci domande ai massimi dirigenti delle Società di trasporto ferroviario già attive sul territorio nazionale, operanti nel settore merci.*

*Pubblicheremo le risposte man mano che le stesse perverranno in redazione.*

*In questa prima uscita rispondono alle nostre domande Rail Traction Company S.p.A e S.F.I Fret Italia, quest'ultima è la società di trasporto merci interamente controllata dalla Francese SNCF.*

*Per quanto riguarda RTC ha risposto direttamente l'Ing. Giuseppe Sciarrone, Amministratore Delegato, mentre per conto di SFI Fret Italia, pubblichiamo le risposte forniteci dal Responsabile di Produzione in Italia, dott. Orlando Franceschini, mentre siamo in attesa di quelle del Direttore Generale, Ing. Noel Campos, alle prese, in quest'ultimo periodo, con una riorganizzazione interna.*

*Il format che abbiamo deciso d'ado-  
perare è quello dell'intervista doppia.*

La Voce AF In premessa voglio ringraziarLa per la disponibilità che ci sta dimostrando e vorrei cominciare con il chiederLe di fare una presentazione della sua impresa, in modo da farla conoscere ai lettori del nostro Giornale e agli iscritti alla FAST Ferrovie.

**RTC** RAIL TRACTION COMPANY S.p.A. (RTC) nasce originariamente per sviluppare in misura consistente il traffico merci su ferrovia lungo l'asse del Brennero. Dal 2005 abbiamo iniziato a diversificare la nostra attività anche lungo l'asse di Tarvisio, mentre a partire dal maggio 2006 è stata inaugurata una tratta interamente nazionale lungo l'asse Nola - Milano Segrate. Lo scorso anno abbiamo eseguito complessivamente 6090 treni per un totale di 1.642.809 treni km, con in organico 124 dipendenti, in preva-

lenza giovani assunti a tempo indeterminato, formati e abilitati direttamente in azienda.

**SFI (SNCF)** Io ed altri due professionisti della rotaia, abbiamo ricevuto l'incarico da SNCF di attivare una IF in Italia, colta l'occasione ci siamo attivati e in appena 8 mesi, tra mille difficoltà sia interne che esterne, abbiamo reso funzionante l'IF SFI.

**La Voce AF** Può dirci quali difficoltà, la sua impresa, ha dovuto superare per entrare nel mercato ferroviario del nostro Paese?



**RTC** Le difficoltà incontrate, in origine, sono state quelle tipiche del passaggio da un mercato monopolistico ad uno concorrenziale.

La difficoltà maggiore, almeno inizialmente, è stata quella della mancanza di un vero mercato delle locomotive e senza locomotive è davvero arduo fare trasporto ferroviario.

È giusto aggiungere che particolari difficoltà non sono state create dal gestore della infrastruttura, che ha sempre interpretato in modo corretto, nonostante la sua dipendenza dalla holding FS, il suo ruolo di soggetto terzo rispetto alle imprese ferroviarie.

**SFI (SNCF)** Le difficoltà che si incontrano non riguardano il mercato ferroviario, bensì l'accesso ad Infrastruttura che oltre ad avere dei



**La Voce AF** A Suo avviso, il processo di liberalizzazione nel trasporto ferroviario, soprattutto delle merci, può dirsi concluso?

**RTC** A questo proposito bisogna distinguere tra trasporto internazionale e trasporto nazionale.

Nel trasporto internazionale, in particolare per quella parte fondamentale dell'arco alpino che va dal Sempione al Brennero, la liberalizzazione è un fatto consolidato ed irreversibile, che ha portato a risultati senza precedenti: le nuove imprese ferroviarie detengono oltre il 30% del mercato ferroviario (ed oltre il 50% di quello intermodale), il traffico complessivo di merci su ferrovia ha ritmi di crescita tripli di quelli del decennio prima della liberalizzazione. Diversa è la situazione per il mercato domestico, dove la mancanza di locomotive monotensione e la concorrenza spietata del tutto strada sul piano dei prezzi, di fatto impediscono il decollo della liberalizzazione.

**SFI (SNCF)** Ritengo che non vi sia stato alcun processo di liberalizzazione, piuttosto abbiamo assistito al cannibalismo dei traffici ferroviari tra Imprese, perché nessuno o quasi ha proposto nuovi traffici, basta confrontare l'incremento di traffico dal '92 ad oggi con RFI.

**La Voce AF** Chi è, a Suo giudizio, il concorrente più temibile per la sua impresa tra Trenitalia ed il trasporto su gomma in genere.



**RTC**

Il tipo di reazione avuto da Trenitalia all'arrivo delle nuove imprese ferroviarie è stato positivo: si è rimboccata le maniche, si è posta l'obiettivo, riuscendoci, di non essere da meno sul piano del livello di servizio offerto al mercato. La quota di traffico complessiva del settore ferroviario è aumentata. Ciò posto, ripeto quanto detto prima: sull'internazionale esiste ed esisterà sempre una concorrenza tra imprese ferroviarie, sul nazionale la competizione vera è con il tutto strada.

**SFI (SNCF)**

Nei nostri giorni, il concorrente più temibile per un'Impresa, è l'appartenenza ad apparati Statali o Parastatali perché anziché utilizzare il danaro pubblico per incrementare i traffici, si autolimita non avendo alcun incentivo a migliorare le proprie performance, "intanto lo stipendio arriva".

**La Voce AF**

La politica di liberalizzazione del trasporto ferroviario attuata in Italia, doveva far conseguire un notevole aumento del traffico su ferro, ma così non è stato. Quali le ragioni secondo Lei?

**RTC**

Nei casi in cui c'è la concorrenza, la qualità del servizio è migliorata, il traffico è aumentato, il sistema ferroviario nel suo complesso è cresciuto<sup>(1)</sup>. Attenzione però. La liberalizzazione non è e non può essere la soluzione a tutti i problemi. La liberalizzazione è condizione necessaria ma non sufficiente per lo sviluppo del trasporto ferroviario. Occorre che ci sia nel nostro paese una politica dei trasporti attiva che regoli realmente il trasporto stradale, ma anche che tutti gli operatori del settore si adoperino per fare sistema, che sia possibile organizzare sulle linee esistenti dei servizi veloci ed affidabili, che la politica dei pedaggi praticata agevoli lo sviluppo del trasporto merci su ferrovia. Penso, in sintesi, che la ferrovia debba in primo luogo trovare dentro di sé la forza di svilupparsi.

<sup>(1)</sup> [Al Brennero il traffico intermodale è

*creciuto del 6,6% annuo tra il 1992 e il 2002. Tra il 2003 (anno di consolidamento di RTC e Lokomotion) e il 2006 è cresciuto del 14,7% l'anno. Nel 2002, primo anno di mercato liberalizzato, furono trasportate al Brennero 140.000 UTI (casse mobili, semirimorchi, etc.), nel 2006, sono state trasportate 240.000 UTI: mi pare che si tratti di una crescita senza precedenti per il trasporto ferroviario].*



**SFI (SNCF)** Anche se a questa domanda ritengo di aver già risposto almeno in parte, posso aggiungere che a questo processo sono assenti il Ministero di Infrastrutture e non ultimo il Ministero dell'Ambiente, perché ambedue nulla hanno fatto per portare avanti il processo, addirittura abbiamo assistito alla demolizione di linee ferroviarie e dei binari di precedenza di molte Stazioni.

**La Voce AF** La relativa facilità delle imprese ad applicare regole sul lavoro diverse ed a volte molto distanti fra loro, sia sul piano delle tutele economiche che su quelle normative, oltre a produrre tensioni sociali sono un elemento distorsivo per la concorrenza?

**RTC** Posso rispondere a questa domanda soltanto per quanto riguarda la mia impresa. L'organizzazione del lavoro è basata su tre criteri di fondo: l'assoluto rispetto delle normative, livelli retributivi adeguati, ovvero ai più alti livelli della categoria, produttività e flessibilità del lavoro tali da assicurare al trasporto ferroviario la possibilità di competere con le altre modalità di trasporto.

Ritengo importante arrivare ad un contratto di lavoro unico per tutte le imprese del settore, ma è allo stesso tempo fondamentale che tale nuovo contratto contenga in sé le condizioni per lo sviluppo del trasporto merci su ferrovia.

Ribadisco quello che ho sempre detto chiaramente a tutti: per quanto riguarda le merci oggi il contratto delle Attività Ferroviarie non contiene queste condizioni.

**SFI (SNCF)** E' inequivocabile che occorre dettare nuove regole, senza produrre tensioni sociali si può benissimo proporre nuove lavorazioni al Macchinista, naturalmente

remunerate e nell'ambito del nastro lavorativo.

Ricordiamoci che il nostro concorrente è il Camionista, il quale si presenta con la motrice dal cliente preoccupandosi: dei documenti di spedizione, si aggancia al rimorchio, controlla sia il carico che il rimorchio dopodiché si avvia verso il cliente finale, ripetendo all'arrivo le medesime operazioni inverse.

**La Voce AF** C'è, nel nostro Paese, una parte importante di trasporto merci che, per la sua natura poco remunerativa, non è appetibile per le imprese di trasporto.

Tuttavia, se in una logica di socialità e di tutela delle aree produttive più disagiate, una legge le imponesse, sia pur in misura percentuale, dei vincoli in tal senso lo riterrebbe accettabile/sostenibile?

**RTC** La questione mi sembra davvero mal posta, per di più una legge del genere mi sembra improponibile e sicuramente non costituzionale. Il problema va impostato in maniera del tutto diversa. Il trasporto merci non è un servizio sociale e quindi va impostato esclusivamente su regole di razionalità ed economicità. Esistono relazioni geografiche sulle quali il volume di traffico merci è così elevato da rendere tecnicamente ed economicamente conveniente l'uso della ferrovia: su queste relazioni bisogna puntare con forza ad aumentare il ruolo della ferrovia. Esistono altre relazioni sulle quali, per le merci, altre soluzioni di trasporto (la strada, il mare) sono tecnicamente ed economicamente più convenienti: tenere in vita il trasporto ferroviario per queste relazio-



ni è un errore. Se poi qualche Amministrazione vuole comunque il trasporto ferroviario, ha il diritto di chiederlo, ma deve pagare alle imprese il conto di questo errore. Aggiungo, per inciso, che questo principio vale tal quale anche per i viaggiatori.

**SFI (SNCF)** Anche a questa domanda ho già risposto menzionando i due Ministeri che latitano, sono però convinto che con un pò di attenzione e buona volontà il trasporto merci può essere remunerativo.(sono a disposizione per chiarimenti più approfonditi).

**La Voce AF** A suo avviso, in previsione dell'adeguamento tecnologico dell'infrastruttura nazionale e della conseguente perdita del K2 ( lo sconto sulle tracce), ritiene più conveniente per le imprese ferroviarie puntare su un costo della traccia più basso o invece forzare, con le tensioni sindacali che ne potrebbero derivare, verso un equipaggio di condotta ad Agente solo?

**RTC** Il sistema ferroviario a volte dà l'impressione di voler essere autolesionistico. Prendiamo ad esempio il tema della sicurezza e dei pedaggi. Con il SCMT si supera l'arretratezza tecnologica della linea, aumenta la sicurezza dei lavoratori, di conseguenza dovrebbe essere possibile la condotta dei treni con un solo macchinista senza sconti sui pedaggi. Nossignori. Le ferrovie pensano bene di eliminare da subito gli sconti sui pedaggi senza che sul macchinista unico ci sia la necessaria chiarezza. Il rischio è che le imprese, dopo aver attrezzato con ingenti spese le locomotive, si ritrovino, anche per l'opposizione dei sindacati, a dover operare comunque con il doppio agente a pedaggi pieni. Peccato che il mercato non è certo in grado di far fronte al benché minimo aumento dei prezzi. In questo modo non si sviluppa il traffico merci su ferrovia, lo si uccide. In ogni caso la scelta non dipende più da noi, ma è stata già fatta dal legislatore: con l'installazione del sottosistema di bordo del SCMT sulle loco sarà abolito lo sconto sui pedaggi e quindi per le imprese ferroviarie, se vogliamo restare sul mercato, la soluzione dell'agente solo sarà la scelta obbligata.

**SFI (SNCF)** Sull'Agente solo sono di parere negativo, essendo io il fautore dell'Agente multi-

**La Voce AF** A seguito della vertenza Sicurezza che si è sviluppata lo scorso anno in Trenitalia, quale è la sua idea in merito al sistema VACMA e ai sistemi di Sicurezza Ferroviaria dichiarati da RFI?



**RTC** Qual è il piano di approntamento del Sistema SCMT a bordo dei mezzi di trazione della sua Impresa ferroviaria?

**RTC** RTC non può esimersi dal rispettare quanto disposto dal Gestore della rete o dal Ministero in materia di sicurezza dell'esercizio ferroviario. La nostra azienda, pertanto, ha attuato la prescrizione di RFI in merito all'utilizzo del sistema vigilante SIFA durante la fascia notturna di lavoro e rispetterà la disposizione del Ministero dei Trasporti in cui si prevede che le locomotive attualmente impiegate siano attrezzate entro giugno 2008 con il SCMT. E' indubbio che l'introduzione del SCMT costituirà un cambiamento fondamentale per il futuro del settore ferroviario. Dipenderà dai diversi soggetti operanti nel sistema far sì che ciò che cambierà costituisca un'opportunità di crescita. In RTC il passaggio al SCMT,



quindi, avverrà in modo tale che l'innovazione tecnologica sia al servizio di una maggior sicurezza ed efficienza dell'esercizio ferroviario.

**SFI (SNCF)** Su questa domanda sarebbe necessario coinvolgere anche le Reti Estere, essendo sempre più necessarie le tracce interoperabili per le Locomotive, come vedi tutti gli organismi Statali non hanno obiettivi volti ad incrementare il trasporto ferroviario, quello che cercano è solo il guadagno facile, basta vedere la storia dei GSMR che hanno un costo dieci volte superiore agli apparecchi normalmente in commercio.

**La Voce AF** Per ultimo Le chiedo come e se intende partecipare a questa fase di rinnovo del CCNL delle AF. Se condivide anche il giudizio negativo che, da più parti, si dà su di esso e se in tal senso, qualora non ci sia una posizione ideologica pregiudiziale, può elencarci quali sono le difficoltà o le criticità che impediscono al CCNL delle AF di diventare il Contratto di riferimento del Trasporto ferroviario.

**RTC** Le criticità dell'attuale contratto delle Ferrovie dello Stato riguardano in primo luogo la produttività del lavoro con l'impossibilità, ad esempio, quando occorre, di poter impiegare il personale secondo criteri di polifunzione, sempre nel rispet-



to della mansione prevalente, o di richiedere la terza notte non consecutiva di servizio. Altro tema è poi quello del sistema retributivo che risente pienamente dell'incidenza nefasta del cuneo contributivo e fiscale, scontentando sia le imprese, a causa di un costo del lavoro assai oneroso, sia i lavoratori che devono fare i conti con delle retribuzioni nette che soltanto in parte sono in linea con l'aumento del costo reale della vita di tutti i giorni. RTC, quindi, è pronta a sedersi al tavolo di rinnovo del CCNL AF con lo spirito costruttivo di arrivare a definire un contratto del trasporto merci su ferrovia idoneo a garantire lo sviluppo del settore ed un futuro sereno a tutti i lavoratori. Ho già espresso la mia posizione in tal senso.

Auspico un contratto del trasporto ferroviario merci, realmente innovativo, che guardi allo sviluppo del settore ed allo sviluppo dell'occupazione in questo settore.

Di conseguenza, se queste saranno le intenzioni di tutti, non potremo non partecipare a questo fondamentale tentativo.

**SFI (SNCF)** Rispondo auspicando la costituzione di una normativa equa sia per il personale che per le Imprese che debbono gestirla e della massima semplicità volta al massimo risparmio del personale amministrativo a vantaggio di quello operativo. Spero di avverti detto almeno il 20% di quello che ci sarebbe da dire, comunque avremo altre occasioni.

*Certamente avremo altre occasioni e auspichiamo anche l'apertura di percorsi negoziali che permettano di avvicinare le posizioni che sinceramente oggi partono da punti di osservazione e obiettivi diversi.*

PER CONTARE DI PIU' **FAST Ferrovie**  
 ... PER TUTELARTI  
 ... E CRESCERE INSIEME

ISCRIVITI ALLA  
**FAST-FERROVIE**

# Cessione di Ramo d'Azienda

## Una spada di Damocle sulla testa troppi ferrovieri ne ignorano la minaccia

di Chiara Bandieri

Sono poche le materie che, in un arco di tempo abbastanza ristretto, sono state oggetto di così tanti interventi normativi e giurisprudenziali come il trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda.

L'argomento è particolarmente interessante in un periodo in cui sembra che l'unico sistema, per far quadrare i bilanci di numerose imprese, sia quello di esternalizzare il più possibile senza alcuna incertezza e senza troppe remore per i diritti dei lavoratori.

Oggi sembra che l'unico diritto del dipendente sia quello di lottare per mantenersi, a tutti i costi e a qualsiasi compromesso, il posto di lavoro.

Altri diritti non possono contemplarsi, non c'è spazio per loro. Il loro posto è stato coperto dalla sfrenata corsa verso la massimizzazione della produttività, al minimo costo.

La "terziarizzazione e il decentramento funzionale" sono ormai questioni che animano le discussioni all'interno di molte aziende.

Il fatto di non essere informati su temi così rilevanti e di determinante importanza per molte famiglie, spaventa i lavoratori, disorientati dal non riuscire a trovare certezze cui aggrapparsi.

Molti ricorrono a costosi avvocati, altri si affidano a soluzioni più di fortuna, ma niente li rassicura, solo il tempo.

Saranno gli eventi futuri che mostreranno il vero volto di queste manovre, che scopriranno se, effettivamente, l'armonizzazione delle legislazioni nazionali relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in previsione della realizzazione del mercato interno ha davvero lo scopo di portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea, come si propone di fare la Direttiva comunitaria 2001/23/CE del Consiglio dell'Unione Europea.

Questa direttiva si applica ai trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti ad un nuovo imprenditore, in seguito a cessione contrattuale o a fusione e consi-

dera, come trasferimento, quello di "un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria."; quindi un insieme, un complesso organizzato di persone e/o di beni patrimoniali, strumentali all'esercizio di un'attività economica.

Ciò che però viene riproposto dal D.Lgs. 18/2001, che ha modificato l'art. 2112 c.c., è una nozione molto più astratta e generica rispetto a quella comunitaria.

Parlare di "attività economica organizzata" è diverso da ciò che può essere inteso come un "insieme di mezzi organizzati".

Si perde dunque per strada qualcosa di apparentemente insignificante, ma che fa la differenza, perché la semplice "attività economica organizzata" consente il trasferimento di parti d'azienda del tutto prive di elementi materiali; ben diversa era soluzione prospettata dalla Direttiva comunitaria, secondo la quale mai avrebbe trovato accoglimento un tale trasferimento.

Questa nozione elaborata dal D.Lgs. 18/2001, con la contraddizione rilevata, viene estesa anche alla definizione normativa di "ramo d'azienda", entità individuabile comunque attraverso elementi, desumibili dalla Direttiva comunitaria, che devono preesistere alla cessione e che sono:

- l'autonomia funzionale dell'entità oggetto della cessione;
- la necessità della "preesistenza" dei suoi elementi identificativi.

Ai fini di ritenere applicabile l'art. 2112 c.c. era quindi necessario che venisse ceduto un complesso di beni che oggettivamente si presentasse come entità dotata di una propria auto-

nomia organizzativa ed economica, in funzione dello svolgimento di un'attività volta alla produzione di beni e servizi; dovendo escludersi che il ramo d'azienda possa essere identificato



come tale solo al momento del trasferimento ed in esclusiva funzione di esso.

Ciò perché, altrimenti, si consentirebbe di estromettere dall'impresa i lavoratori eccedenti, senza rispettare per essi le garanzie previste dal rapporto di lavoro.

La prospettiva di tutela del lavoratore caratterizzante la disciplina del trasferimento di azienda impone, dunque, una nozione restrittiva di ramo di azienda, che è comunque una nozione certamente più ampia di quella prevista anche dallo stesso codice civile all'art. 2555, lontana dal mero riferimento a "beni organizzati per l'esercizio dell'impresa".

Si è quindi, mediante un'interpretazione distorta, spostato l'accento "sull'articolazione funzionale autonoma" anziché "sull'attività economica organizzata".

Tutto questo consente di applicare l'istituto della cessione di ramo d'azienda a tutta una serie di ipotesi che prima del 2001 ne erano escluse.

Infatti, un'interpretazione più ristretta della nozione di "azienda" sarebbe stata d'ostacolo alle finalità del legislatore volte ad agevolare al massimo le esternalizzazioni anche a rischio di sacrificare la tutela del lavoratore.

L'elemento dell'identificazione consente di delimitare l'entità interessata



dalla cessione e non è materia di qualificazione delle parti, ma deve essere oggettivamente riscontrabile.

Ulteriore argomento a sostegno di interpretazioni meno aleatorie ed arbitrarie della nozione di trasferimento di ramo d'azienda è il requisito della "Conservazione nel trasferimento della propria identità", secondo quanto espresso dalla Direttiva comunitaria 2001/23 che fa diretto riferimento "ad un'entità economica che conserva la propria identità", attribuendo alla nozione caratteristiche di stabilità strutturale, che dovrebbero metterci al riparo da interpretazioni eccessivamente disinvolte, pur se astrattamente riconducibili al testo normativo.

Il concetto di "conservazione di identità", infatti, presuppone, logicamente, la ontologica preesistenza della identità stessa ed una sua permanenza per un tempo apprezzabile.

La Legge n. 30 del 2003 ha spazzato via anche le ultime condizioni sopravvissute ad interventi normativi che già avevano indirizzato opposto all'idea di fondo della direttiva da cui tutto trae origine.

Tale legge, infatti, ritiene sufficiente che l'autonomia funzionale e organizzativa del ramo da cedere è sufficiente che esista solo e semplicemente al momento della cessione del ramo medesimo.

Ad una direttiva europea che, pur facendosi carico di cercare soluzioni ad impellenti esigenze economiche, rimane tutta incentrata e attenta alla tutela del Mantenimento dei diritti dei lavoratori, a questa direttiva ha, dunque, fatto seguito una legislazione che non le rende giustizia.

Sempre sullo stesso solco, il Consiglio dell'Unione Europea continua descrivendo, il contenuto dell'"Informazione e consultazione" verso i rappresentanti dei rispettivi lavoratori interessati da un trasferimento.

La direttiva indica con puntualizzazione quelli che devono essere gli argomenti dell'esame congiunto:

- data o data proposta del trasferimento;
- motivi del trasferimento;
- conseguenze giuridiche, economiche e sociali, del trasferimento per i lavoratori;
- misure previste nei confronti dei lavoratori.

Viene inoltre precisato che tale comunicazione deve avvenire in "tempo utile, prima dell'attuazione del trasferimento", "ed in ogni caso prima che i suoi lavoratori siano direttamente lesi dal trasferimento nelle loro condizioni d'impiego e di lavoro".

L'art. 47 della Legge 428/90, come modificato dal D.lgs.18/2001, prevede in modo specifico quelle che sono le condizioni di attuazione della Direttiva per quanto riguarda la procedura informativa.

La comunicazione, alle rispettive Rappresentanze e Associazioni Sindacali di categoria, deve essere data per iscritto, da parte del cedente e del cessionario, 25 giorni prima del passaggio di proprietà del ramo d'azienda.

La comunicazione deve riguardare i motivi del trasferimento, le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori e le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Su richiesta scritta delle Organizzazioni Sindacali, inviata entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione sopra descritta, l'alienante e l'acquirente sono tenuti ad avviare, entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta, un esame congiunto con le associazioni sindacali richiedenti.

Non essendo stabilito un particolare obbligo di trattare, la Legge afferma che il trascorrere del termine di 10 giorni dall'inizio della consultazione, determina l'esaurimento dell'esame stesso, con conseguente libertà d'azione da parte delle aziende interessate.

Il mancato rispetto della sopra descritta procedura viene sanzionato quale comportamento antisindacale (art. 28 Legge 300/70), con il conseguente decreto del pretore ai fini della rimozione del comportamento medesimo e dell'instaurazione dell'esame congiunto.

La legge di riforma afferma, con forza, la conservazione da parte del lavoratore di tutti i diritti acquisiti nel corso del precedente rapporto di lavoro comprese le liberalità aziendali e le cosiddette prassi aziendali.

Nei casi di modifica di contratti collettivi nazionali di categoria, essi potranno essere sostituiti da altri di altre categorie, fermo restando il mantenimento dei diritti acquisiti, l'eventuale armonizzazione delle normative nuove con le vecchie (senza per ciò derivarne alcun danno economico e/o materiale per il lavoratore) e quant'altro necessario a rendere chiaro e trasparente il rapporto di lavoro.

Nel caso particolare di istituti presenti nel rapporto di lavoro con l'alienante e non ripetibili con l'acquirente, il primo dovrà farsi carico di liquidare ai lavoratori un adeguato indennizzo a fronte della perdita degli istituti medesimi.

Accordi sindacali posso in qualche modo incidere su tale argomento al fine di salvaguardare l'occupazione, ma rimane salvo il diritto individuale del singolo lavoratore a non riconoscersi in tali conciliazioni e ricorrere, quindi, alla magistratura per tutelare individualmente i suoi interessi.

Dopo le novità introdotte dalla Legge 30/2003 diventa difficile garantire un'adeguata tutela dei lavoratori frenando forme selvagge di esternalizzazione che occultano manovre che si renderanno a noi conoscibili solo col tempo e probabilmente quando ogni intervento in merito risulterà del tutto

vano.

Unica nostra ancora di salvezza è confidare in una giurisprudenza accorta e sensibile a questioni che pesano non soltanto sulla vita dei lavoratori, ma che si ripercuotono sull'intera società.

E' dunque un impegno gravoso, ma non si può dimenticare che la stessa Direttiva 2001/23/CE, nelle disposizioni finali, precisa che gli stati membri hanno "facoltà di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di incoraggiare o consentire l'applicazione di accordi collettivi o di accordi tra le parti sociali più favorevoli ai lavoratori."

Dunque, una facoltà di modifica a senso unico, solo in positivo.

Ma la direttiva va oltre, non si accontenta di aver fissato questo limite circoscrivendo la libertà applicativa degli stati membri, prevede altresì che "Gli stati membri introducono nelle loro normative nazionali i provvedimenti atti a consentire, a tutti i lavoratori e ai loro rappresentanti che si ritengono lesi dall'inosservanza degli obblighi derivanti dalla presente direttiva, di tutelare i loro diritti con un'azione in giudizio dopo eventuali ricorsi ad altri organi competenti."

Nessuno probabilmente conosceva, fino a poco tempo fa, il significato di "cessione di ramo d'azienda"; sembrava una cosa lontana dai ferrovieri già provati da una divisionalizzazione.

Invece un bel giorno ci si sveglia e quella che credevamo essere rimasta ancora un'isola felice ci rendiamo conto che è uguale a tutto il resto del mondo.

La recente esperienza di cessione di ramo d'azienda è stata vissuta da alcuni ferrovieri addetti a specifiche attività di building e facility management.

La cessione è avvenuta tra Trenitalia, Italferr e RFI, che hanno passato a Ferservizi tutto quello che riguardava "Attività di gestione immobili e servizi dedicati alle persone".

Gli incontri che le OO.SS hanno avuto con Ferservizi, in ossequio alla procedura legislativamente prevista, non possono definirsi soddisfacenti in quanto non si è mai riusciti ad ottenere l'individuazione esatta dei soggetti interessati a tale cessione, rendendoci così impossibile manifestare qualsiasi obiezione alla vaga presentazione del trasferimento.

"Attività di gestione immobili e servizi dedicati alle persone", "attività di building e facility management" consentono solo un inquadramento generale, privo di sostanza effettiva.

Di conseguenza per quanto riguarda lo svolgimento dell'esame congiunto, questo non si è svolto secondo la discussione degli argomenti previsti, mancando l'oggetto su cui la discussione avrebbe dovuto fondarsi, mancando ogni l'elemento chiaro di individuazione dell'entità soggetta al trasferimento, lasciando così questi incontri privi di ogni senso.

La situazione risultava ancora più complessa perchè i lavoratori, che supponevamo interessati da tale trasferimento, non svolgevano solo le mansioni inerenti al loro profilo, ecco dunque l'importanza di specificare con chiarezza quella che è "L'IDENTITA'" del ramo d'azienda oggetto della cessione.

Questa esigenza è ancora più sentita, dopo la Legge 30/2003, che, in ogni caso, anche se solo al momento della cessione, prevede che l'individuazione dell'oggetto del trasferimento debba esserci ed è logico che indicazioni generiche in proposito lasciano adito di pensare che dietro l'adozione del procedimento previsto dall'art. 2112 c.c. si celi una serie di trasferimenti individuali, che in quanto tali necessitano del consenso del lavoratore.

La disciplina dettata in materia di trasferimento d'azienda deroga, infatti, all'applicazione dell'art. 1406 c.c., il quale prevede la necessità del consenso del contraente ceduto, elemento che mal si concilia con le esigenze dei processi di ristrutturazione aziendale, di riconversione industriale e di delocalizzazione delle imprese.

L'art. 2112 pospone così, in senso assoluto la tutela dei lavoratori alle "superiori" esigenze economiche dei processi suddetti, asserendo che la "causa socio economica" del trasferimento aziendale sarebbe contrastante con il disposto di cui all'art. 1406 c.c.

La funzione garantistica dell'art. 2112 c.c. rimane perciò destinata ad

esaltarsi in un contesto di più accentuata flessibilità del mondo del lavoro, per fungere quale scelta alternativa di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e di procedure di mobilità.

Ma il limite alla libertà di iniziativa economica è proprio nella libertà del singolo, principio che se riportato nell'ottica dell'argomento in questione, si estrinseca nella facoltà del lavoratore di recitare un ruolo da protagonista nella scelta del datore di lavoro.

Se, infatti, il lavoratore al momento del proprio ingresso in azienda, sceglie liberamente di prestare la propria attività in favore di un determinato datore (che offra maggiori garanzie in termini di stabilità), certamente gli deve essere consentita la facoltà di decidere le proprie sorti al momento in cui il primo imprenditore disponga una cessione del ramo aziendale che coinvolga detto lavoratore ceduto.

Per recuperare il valore del consenso del lavoratore non possiamo che sollecitare un tempestivo intervento legislativo, che affronti una questione così delicata avendo la forza di porsi controcorrente rispetto al mondo dell'economia che sembra travolgere anche i più radicati principi, come quello della libertà di scegliere qualcosa che sia diverso dal licenziarsi, unica possibilità consentita con l'attuale normativa sulla cessione di ramo d'azienda.

La cessione a Ferservizi è ormai avvenuta, ma non per questo dobbiamo arrenderci nella ricerca di soluzioni che guardino con maggior rispetto alla volontà dei lavoratori, né tanto meno ci è consentito abbandonare i lavoratori che hanno subito questo trasferimento, anzi è doveroso seguirne le vicende proprio in seguito ad un passaggio tanto travagliato e poco trasparente.



# C.P.O. Nazionali e Regionali Insieme per Costruire e Rilanciare

di Lucia Lo Campo

Il 28 marzo 2007, a Roma, si è tenuto un primo incontro di lavoro tra le CPO Nazionali e Regionali, allo scopo di avviare un confronto in vista di futuri progetti di collaborazione.

L'incontro ha consentito un costruttivo scambio di esperienze e di conoscenze maturate nelle diverse realtà italiane.

Dopo un saluto compiaciuto per l'invito accolto, da parte delle componenti del CPO nazionale, è iniziato il giro di presentazione a cura delle Presidenti Regionali, le quali non si sono limitate, come spesso succede in queste occasioni, a farsi portatrici di problemi e criticità, ma ognuna ha arricchito il tavolo con idee, illustrando, nel contempo, sia i progetti realizzati, sia le proposte da attuare.

E' stato sorprendente come queste donne, per lo più utilizzando il loro tempo libero, siano riuscite a portare avanti proponimenti concreti di grande interesse ed utilità in mancanza, il più delle volte, non solo di denaro, ma anche di una sede o di un telefono o di un computer, cose basilari per la visibilità di un comitato.

Chi ha sollevato un problema, ha quasi sempre trovato, una risposta nell'esperienza maturata in un'altra regione.

Al tavolo non c'erano confini, non c'erano discussioni, ma solo tanta voglia di fare, di costruire, di realizzare.

Ognuna ha fatto tesoro dell'esperienza dell'altra e allo stesso tempo ha dato il suo apporto su un altro fronte; vi è stato un vero e proprio scambio costruttivo.

Il tema più scottante emerso, è certamente quello della sicurezza, il quale, come ha sottolineato particolarmente il CPO della Toscana, non deve intendersi solo come difesa contro materiali aggressioni, ma, bensì, deve avere un'interpretazione e un interesse che investa l'argomento in tutte le sue numerose sfaccettature, tutte egualmente importanti, altrimenti si rischia



di lasciare privi di tutela aspetti rilevanti che spesso feriscono ferocemente la salute psichica e che, a pieno titolo, meritano di rientrare nelle previsioni garantiste.

Tali principi ed indirizzi vengono accolti e rilanciati in progetti come il "SAFE", presentato dal CPO dell'Emilia Romagna, il quale attualmente è, purtroppo, in fase di revisione, avendo ha trovato accoglimento solo nella parte in cui prevedeva l'attività di formazione.

Inoltre, dobbiamo tenere presente come, tutti i progetti, che, in ogni caso, sono frutto di grande lavoro da parte dei CPO territoriali, indipendentemente dal loro accoglimento e dalle vicende che li hanno riguardati, possono e devono servire da spunto per altri nuovi piani di lavoro, così come ha tenuto a precisare la Presidente del CPO della Liguria, la quale ha anche colto l'occasione per invitare le presenti a far tesoro di "SICURAMENTE", un progetto volto a migliorare le condizioni fisico-ambientali e socio-psicologiche della lavoratrice, aumentando, nel contempo, le performance dell'azienda in termini di efficienza produttiva attraverso la riorganizzazione del lavoro e dei turni.

Per quanto attiene al ruolo del CPO è da notare, con grande rammarico, come in non tutte le regioni essi vengano

no convocati, anzi in alcune vi sono difficoltà addirittura ad ottenere i permessi per prendere parte a talune attività.

In particolare, il CPO della Campania ha evidenziato il problema, molto attuale, della cessione di ramo d'azienda, segnalando l'opportunità da parte del Comitato ad assistere all'esame congiunto, previsto per legge, solo per le OO.SS. Infatti, dietro un trasferimento di un "ramo d'azienda", c'è lo spostamento di persone, con conseguente disagio per intere famiglie, dunque, quello che potrebbe apparire un semplice spostamento fisico, in realtà coinvolge, la vita e l'identità di un intero nucleo familiare.

Conoscere le informative sui cambiamenti organizzativi è essenziale per il ruolo del CPO. La stessa Presidente propone anche di prevedere assenze giustificate (A.G.) per ore e non di intere giornate, al fine di garantire un loro più proficuo utilizzo, evitando una pesante incidenza sullo stipendio di chi si impegna in certe attività.

Un altro punto molto sentito è quello, riferito dalla Presidente del CPO Verona-Trentino Alto Adige, attinente alla completa estraneità del CPO, sia nelle selezioni, sia nell'avanzamento di carriera.

Su questa linea anche la Presidente CPO Marche-Umbria-Abruzzo invita

a rispolverare le "quote rosa", secondo la previsione di un accordo ancora in vigore e non più utilizzato.

Per conciliare più facilmente le esigenze familiari con il lavoro, soprattutto del personale in esercizio, la Presidente del CPO Lombardia ha intrapreso contatti per ottenere agevolazioni, da parte dell'azienda, per l'asilo nido in stazione di Milano C.le, il quale adotta orari flessibili che sono l'ideale per molte nostre lavoratrici.

Inoltre, sempre ponendo la doverosa attenzione alle donne che lavorano, ha illustrato tutta una serie di iniziative intraprese nella propria regione dal Comitato, alcune già realizzate, altre ancora in gestazione, attinenti a vari temi e tra le quali vogliamo segnalare, quello della professionalizzazione delle over 40.

In ogni caso, vogliamo ribadire come sia stata colta l'occasione per illustrare le molte manifestazioni organizzate, nel recente passato, dai vari Comitati regionali, tutte, comunque, importanti momenti di riflessione e sensibilizzazione verso i problemi peculiari al CPO. Tra queste vogliamo ricordare:

Il Convegno organizzato a Messina, distintosi per una significativa presenza e partecipazione sia della componente maschile, sia di tutti i rappresentanti dei lavoratori, ma anche, purtroppo, dalla completa latitanza della dirigenza sia del Gruppo FS, sia delle sue Società;

L'8 marzo in Liguria, "la ferrovia cambia musica", che, concretizzatosi grazie al lavoro, soprattutto di natura volontaristica, di poche componenti del CPO e di un grande aiuto, essenzialmente finanziario, da parte di altri soggetti, ha riscosso rilevanti riconoscimenti.

Una nota dolente è invece giunta dalla Presidente del CPO del Friuli Venezia Giulia, la quale ha illustrato la propria difficoltà nel porre in essere qualsiasi iniziativa, in quanto solo dall'anno scorso il Comitato si è ricostituito, senza però potersi avvalere di un qualsiasi passaggio di consegne e senza nessuna forma di collaborazione da parte delle rappresentanze aziendali.

L'insostenibile conseguenza è stata

quella dell'impossibilità di deliberare.

Comunque, dalla stessa Presidente, così come da molte altre, è stata sollecitata la necessità di adeguati approfondimenti sul ruolo degli sponsor, sempre più importanti a causa della persistente carenza, sia di finanze, sia di tutto il necessario per operare, non disponendo neppure di un telefono.

La questione assume una particolare rilevanza, anche alla luce di quanto ha precisato la Presidente del CPO del Veneto, la quale ha ricordato come la normativa disposta dal nuovo CCNL ha ridotto gli spazi d'azione del CPO e

**“ La proclamazione del 2007 quale Anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti costituisce un'ulteriore occasione per rinnovare l'impegno per la piena affermazione di una cultura della parità effettiva, coerente e condivisa ”**

**GIORGIO NAPOLITANO**  
Presidente della Repubblica

che quindi il budget erogato per il 2007 è del tutto irrisorio, tanto che priva il comitato anche di quel marginale ruolo che gli è affidato.

La mancanza di strumenti inibisce, non solo uno sviluppo delle attività del comitato, ma anche una sua ripresa.

Ne è scaturito, per tanto, il suggerimento che, per il futuro, sia necessario predisporre un documento di proposta, frutto di un'attività congiunta, ai fini del rinnovo contrattuale.

Anche la Presidente del CPO Piemonte-Valle D'Aosta ha ribadito il carattere troppo lacunoso dell'attuale CCNL, ponendo all'attenzione l'opportunità che, il nuovo contratto, debba prevedere sanzioni là dove vi siano manifeste violazioni del ruolo del CPO.

L'esigenza di concretizzare è molto avvertita, tanto che la Presidente del CPO del Lazio ha richiamato l'attenzione sulla necessità che da questo incontro scaturiscano 1 o 2 progetti comuni.

Non sono mancate denunce di casi di mobbing in vari settori, né richieste di intervento per discriminazioni nella carriera, per problemi inerenti alla conciliazione casa-lavoro, inoltre, come ha fatto presente la Presidente del CPO della Sardegna, si è dovuto stigmatizzare il fatto che, ancor oggi, nemmeno in impianti di nuova costruzione, non sono presenti servizi igienici riservati alle donne.

Lo stesso CPO nazionale, nella sua presentazione, ha annunciato una significativa apertura verso i CPO territoriali e, a tal fine, è stata prevista l'istituzione di appositi Referenti, cioè di componenti del CPO nazionale, a cui i CPO regionali possono far riferimento.

Dunque, l'interesse a sviluppare una rete di comunicazione e di scambio, che parte dalla base collegandosi con il vertice nazionale è forte, condiviso ed avviato a consolidarsi.

Non più un notevole accentramento ma, come risulta dalla figura dei Referenti, una particolare attenzione verso il territorio, rivalutato e considerato come fonte inesauribile di proposte vicine e sensibili ai problemi che tutte siamo volte a risolvere.

Questo incontro ha consentito al CPO nazionale di vedere oltre i confini, avendo un quadro generale della situazione dei vari Comitati.

La Presidente del CPO nazionale è consapevole delle difficoltà incontrate nelle diverse realtà territoriali e, con stima e fiducia, ha invitato a futuri incontri e collaborazioni, perché grande è il contributo delle esperienze, specialmente quando sono così diversificate.

Ha dichiarato di sentirsi purtroppo, per certi versi, impotente davanti a richieste di un budget più consono alle attività da intraprendere, ma ha ricordato che tale previsione deriva da un'assegnazione frutto di un documento ufficiale e che, quindi, non è materia oggetto di contrattazione.

Nel contempo ha precisato che, comunque, tutto ciò non deve farci arrendere; in futuro giocheremo in anticipo presentando progetti e chiedendo, sulla base di questi, specifici finanziamenti.

La soluzione di ottenere aiuti dagli



sponsor è delicata, in quanto la si può ritenere meritevole di accoglimento solo là dove lo sponsor persegue gli stessi interessi portati avanti dal comitato e pretenda solo una visibilità circoscritta.

Non pare opportuno legarsi a finanziatori che decidano per il comitato quelli che sono i temi da trattare o i progetti da sviluppare, magari con lo scopo di un ritorno economico.

Lo sponsor può accompagnare, può corredare l'attività del CPO, ma non può strumentalizzarlo al perseguimento dei propri fini. L'autonomia dei comitati è una loro prerogativa indispensabile ed irrinunciabile.

Per quanto riguarda i progetti, si è convenuto, che debbano essere dettagliati, di facile lettura e comprensione oltre che convincenti circa la loro utilità. Questi, infatti, dovranno indicare con chiarezza quelle che sono le loro finalità, le tipologie di risorse, i tempi e i costi.

Per quanto riguarda i tempi, in particolare, si deve tener conto che il CPO nazionale si riunisce una volta al mese, quindi ci sono tempi tecnici di presentazione e valutazione dei progetti di cui tener conto.

L'impegno ad elaborare un documento, per riaffermare il ruolo del CPO e le sue funzioni istituzionali, in vista del prossimo CCNL è imprescindibile e deve essere frutto del contributo di una reale e vasta collaborazione territoriale.

Il CPO nazionale apre le braccia ai

comitati regionali istituendo gruppi di lavoro su alcuni temi riconosciuti di particolare interesse come quelli che possono minare la posizione delle lavoratrici, partendo, ma non solo, dalla sicurezza sul luogo di lavoro.

In modo particolare, è stato ribadito l'importante ruolo delle Consigliere di parità, "strumenti di tutela per lavoratrici e lavoratori oggetto di discriminazioni sul lavoro.

**Gli uffici delle Consigliere sono istituiti a livello nazionale presso il Ministero del Lavoro ed in ogni Regione e singola Provincia, con compiti e funzioni specifiche, regolate dalla L. 125/91 e dal D.lg. 196/00, che ne ha potenziato il ruolo.**

**Le azioni poste in essere dalle Consigliere di Parità si dividono in:**

**azioni contro la discriminazione;**

**azioni a favore della parità.**

**Attraverso le azioni antidiscriminatorie, l'Ufficio controlla l'attuazione dei principi di pari opportunità e la non discriminazione di genere nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella retribuzione e nello svolgimento del rapporto di lavoro.**

**In caso di violazione di tali principi le Consigliere possono agire in giudizio, anche in via d'urgenza, su delega della persona vittima della discriminazione.**

**Le azioni a favore della parità sono invece volte alla promozione di azioni positive - realizzate in collaborazione con i soggetti presenti sul territorio di riferimento quali Istituzioni, Amministrazioni, Aziende e Sindacati - per l'attuazione di politiche e progetti per promuovere le pari opportunità sul lavoro e per favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.**

**In tutti i paesi occidentali, la disuguaglianza di genere nella partecipazione ai processi formativi è in netto declino.**

**Tuttavia, all'interno di un quadro sostanzialmente positivo, sopravvivono ancora numerosi elementi di disparità.**

**Nonostante gli accresciuti livelli di istruzione, infatti, le donne continuano a costituire una componente "debole" del mercato del lavoro.**

**Proprio per questo devono essere informate sui loro diritti e sostenute in tutti gli aspetti della vita lavorativa attraverso la corretta applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente.**

**Per Discriminazione di genere diretta s'intende qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso.**

**Mentre si considera Discriminazione di genere indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino i requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa".**

C'è, dunque, volontà da più parti di lavorare per un obiettivo comune, la cui realizzazione passa attraverso un risveglio, una ripresa di attività che vogliamo sempre più forti e in grado di lasciare segni indelebili.

Tutti i temi descritti toccano la sensibilità di chi ogni giorno vive sulla propria pelle situazioni pesanti, che, se ignorate, finiscono per soffocare.

Il messaggio che da questo incontro deve emergere è quello di una presa di coscienza da parte di tutti, uomini e donne che la vera eguaglianza non è altro che il rispetto delle differenze.



# Centri di Formazione e strategie aziendali, una fine annunciata?

di Stefano Dalla Vedova

I Centri di Formazione e le Scuole Professionali nascono come supporto logistico per le attività formative di tutti i dipendenti delle Ferrovie dello Stato.

Capillarmente dislocati su tutto il territorio nazionale rappresentano un formidabile e strategico insieme per la formazione tecnica, alias addestramento professionale, con le Scuole e per la formazione manageriale o di business, nei Centri.

Il sistema garantisce quindi da un lato la formazione tecnica, essenziale in una azienda a forte contenuti tecnico dei processi come le FS, dall'altro quella più orizzontale per una impresa sempre più orientata, almeno nelle intenzioni, al mercato ed al cliente.

Sia le Scuole che i Centri, seguono le varie e ripetute fasi di ristrutturazione aziendale, che in verità hanno ben poco modificato, dal punto di vista strutturale, la pregressa situazione.

A ben guardare, oltre ad essere una infrastruttura materiale di tutto rispetto, l'insieme delle strutture di formazione, diventa, almeno in potenza, una invidiabile infrastruttura immateriale, a seguito delle possibilità che l'avanzare ed il diffondersi della tecnologia offrono.

In effetti le strutture di formazione, in particolare i Centri, crescono molto qualitativamente, migliorando il comfort ricettivo a ciclo completo (accoglienza - soggiorno - ristorazione - supporto amministrativo e didattico funzionale), uniformando gli standard

prima molto disomogenei tra realtà e realtà, implementando in modo esponenziale la dotazione tecnologica, con la diffusione di internet, il cablaggio delle aule, la rete informatica dedicata.

Avviene anche una piccola **“rivoluzione culturale”** che vede il corsista non più come un dipendente -collega, ma come un vero e proprio cliente.

Ovviamente ciò non significa assolutamente che i colleghi non debbano essere trattati bene, ma la differenza di approccio e di comportamento è evidentemente diversa.

Sul versante del lavoro, tutto ciò non può che indurre benefici anche sul personale che lavora nelle strutture formative, che dovendosi misurare col cliente, con i primi concetti di conto economico e contabilità industriale, con le nuove tecnologie, non può che a sua volta “formarsi” e progredire, anche con una certa piacevolezza.

Pertanto in questi anni scorsi si era costruita una condizione virtuosa, della quale va dato merito alla dirigenza dell'impresa, non privo però e purtroppo di limiti ed errori anche gravi.

In primo luogo **non si è avuta la consapevolezza di ciò che si aveva in mano**: una grande infrastruttura materiale e immateriale, le cui potenzialità non sono state interamente fatte “esplosione”.

Anzi, in epoca di vacche grasse ed obbedendo più a tendenze “moderniste” che a scelte oculate e pur avendo strutture interne di tutto rispetto, si è fatto ampio ricorso a strutture e magari



Centro formazione Foligno

consulenze “esterne” costosissime.

Questa grande struttura, materiale e immateriale, poteva e potrebbe ancora essere “l'autostrada” su cui far correre la comunicazione interna dell'impresa, per meglio sentire gli “umori caldi” della sua gente che nessun sito internet potrà sostituire; poteva e potrebbe ancora essere lo strumento per realizzare l'anagrafe formativa unica, utile alle società del gruppo per sapere quale e quanta formazione ogni suo dipendente ha fatto, e di quale e di quanta può averne bisogno.

In seconda istanza sulle varie strutture, non si è intervenuti selettivamente, avendo cioè riguardo al fatto che la struttura dell'offerta formativa era (ed è) superiore alla domanda interna.

**Intervenire selettivamente** poteva magari determinare forse la chiusura di qualche struttura, ma solo dopo aver provato ad aprirsi al mercato esterno, sia per saturare maggiormente l'offerta, sia per introitare risorse economiche che potevano permettere di abbattere i costi unitari interni.

D'altronde il mercato esterno non sarebbe stato solo una ottima opportunità di business, ma anche una sana contaminazione culturale, sociale e imprenditoriale con il mondo esterno.

L'ultima considerazione che ci viene da fare è che dovrebbe essere ormai ben noto che un network, una rete nazionale, oltre ad avere un pensiero strategico unitario sul che fare, aspetto



Centro formazione Messina



Centro formazione Roma

che ai nostri Dirigenti è venuto meno, non può che essere unitariamente e centralmente gestito, proprio come era fino a qualche anno addietro.

Questa concezione verticale e unitaria è stata invece inopinatamente distrutta dalla territorializzazione dei Centri di Formazione, che sono stati posti alle dipendenze dei vari poli territoriali di Ferservizi.

Non si tratta di far venir meno logiche di autonomia che in questo caso sono state finì a se stesse, ma bensì si trattava di capire che progetti nazionali e strutture che, come i Centri di formazione, non avevano vocazione meramente territoriali, non potevano essere decentrate senza correre il pericolo di disperderne futuro e prospettive.

La verità è che assistiamo ad una fase di evidente regresso, con la formazione in calo verticale, le strutture semi-vuote, la perdurante interdizione al mercato esterno, la crescente demotivazione dei lavoratori.

**Però la potenzialità del cliente esterno c'è, e chiede sempre più**



Centro formazione Verona

spesso di accedere alle strutture di Ferservizi per la formazione; **putroppo, per un meccanismo che sfugge dalle logiche umane imprenditoriali non ha la possibilità di vedersi esaudire la propria richiesta.**

Possibile che i nostri dirigenti aziendali non vedano questo "disguido"???

Ci domandiamo come mai non si voglia cercare di espandere il business verso la clientela esterna, cercare di fare lavorare a pieno ritmo queste strutture?

Bisogna far sì, che questi centri siano operativi 365 giorni l'anno spaziando dal cliente business al cliente comune che potrebbe sfruttare il servizio come un semplice soggiorno di una qualsiasi località.

Putroppo il tanto decantato "francescanesimo" del nuovo A.D. ing Moretti non ha che procurato ancora più danno ai Centri di Formazione, ha finito con il ridurre in maniera esponenziale il lavoro perché i budget di chi avrebbe dovuto usufruirne di tali strutture è stato drasticamente decurtato.

Sembra di essere in un film dell'orrore dove una strana epidemia ha sterminato tutti gli esseri umani presenti lasciando queste strutture immense, deserte....

E' la realtà nuda e cruda che ad oggi non lascia presagire nulla di bello, non vogliamo sembrare pessimisti,

putroppo siamo solo realisti.

Chi gestisce un'azienda, dove l'utile è la sopravvivenza di chi lavora nel suo interno, ha il dovere di affrontare la realtà, senza lasciar trascorrere del tempo prezioso, cercando da subito il cliente... che non è solo una persona che usufruisce del centro di formazione, ma è la garanzia del benessere dell'azienda e dei dipendenti in essa impiegati...colui che potrebbe (dovrebbe) usufruire dei servizi che gravitano all'interno del Gruppo Ferrovie dello Stato.

Non a caso i centri di Formazione sono, nella maggior parte dei casi, nei pressi delle stazioni, quindi faciliterebbe la mobilità delle persone, portando clientela ai treni e non solo, ma si creerebbe un ciclo virtuoso dove tutto quello che gravita intorno a dette strutture beneficerebbe della continua clientela.



Centro formazione Torino

La nostra Organizzazione Sindacale non è qui per fare polemica su come e quando fare clientela ma **vorrebbe cercare di capire come mai un'azienda dove non si naviga in buone acque, è così restia a trovare clienti che le apportino denaro nelle proprie casse.**

Da ricordare che nella nuova strategia del Gruppo Ferrovie dello Stato c'è anche la cessione e la scissione del ramo d'azienda, con l'apporto di nuove risorse umane all'interno di Ferservizi e il far lavorare sempre meno questi centri di formazioni dove porterà il tutto?

Speriamo che non sia una nuova strategia che porti ad una fine annunciata...

## La pensione di Leonardo

Macerata, stazione di Macerata, ma è un disco!  
 questa cosa io non la capisco!  
 Non c'era tempo fa un capostazione,  
 che svolgeva qui la sua mansione?  
 Mi domanda sconsolata una signora "fine"  
 che prendeva il treno tutte le mattine!  
 Dava informazioni precise sugli orari,  
 mi indirizzava sicura sui binari!  
 È in pensione, rispondono un po' scontenti,  
 ma lui è a casa in ferie permanenti!!  
 Il cappello, calzato con rispetto,  
 ha risposto con ossequio nel cassetto!!  
 Il fischiello usato con orgoglio,  
 come portafortuna, dentro il portafoglio!!  
 la paletta, ora anche il secchiello  
 li usa l'estate sotto l'ombrello!!!

A parte gli scherzi, ora è nuova vita!  
 Non più sacrifici e rinunce, l'hai capita?  
 Anni e anni a manovrar miglia;  
 ora si gode gli amici e la maniglia!!  
 le feste, tutte a casa finalmente;  
 le vacanze, tutto l'anno, ti pare niente?  
 Poi un po' di nostalgia, come lo spieghi?  
 Perché ti manca la stazione, di più i colleghi!!  
 Da questa pena però tirerà fuori,  
 il folto gruppo dei camminatori!!  
 Sempre più alte le vette, ora anche bivacco,  
 ti faranno sentire più lieve questo distacco!!  
 lunga vita, LEONARDO, questo non si discute;  
 goditela insieme ai tuoi cari, con la salute!!!  
 te l'augurano i colleghi, amici, ma non da soli;  
 ma anche l'amico lo scrivente Aldo Omiccioli



**Ciro  
Vitiello**

La Segreteria Nazionale, la redazione di "La Voce delle Attività Ferroviarie" con il sindacato tutto, fanno i migliori auguri di una serena quiescenza a **Ciro Vitiello e Giovanni De Nicola**, auguri spontanei e di cuore anche se indubbiamente continueranno ad essere validi attivisti sindacali da cui, molti di noi, potranno certamente prenderne esempio per abnegazione, correttezza e moralità indiscutibili.



**Giovanni  
De Nicola**

"Gli uomini passano le Organizzazioni restano", un luogo comune che certamente non fa giustizia nei riguardi degli amici **Giovanni e Ciro**.

Le organizzazioni restano se ci sono uomini come loro che riescono a essere da esempio per gli altri anche quando abbandonano il lavoro attivo.

Un grazie per quello che avete fatto e per quello che ancora certamente farete.

19 GEN. 2007  
Venezia-Mestre, .....



*Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*

**Direzione Provinciale del lavoro  
SERVIZIO ISPEZIONE DEL LAVORO  
VIGILANZA TECNICA nei CANTIERI EDILI**  
Mestre, via Ca' Venier 8  
Tel. 041 5042085 Fax 041 5040190  
dpl-venezias@lavoro.gov.it  
**VENEZIA**

Al Sig. **Roberto Favretto**  
Rappresentante lavoratori per la sicurezza  
**C/o TRENTALIA s.p.a.**  
Divisione logistica  
Via Parco Ferroviario 59  
**30175 VENEZIA MARGHERA**

Prot. n. 2340  
Allegati .....  
Risposta a nota n. ....  
del .....

**OGGETTO: R.L. 772/06 TRENTALIA s.p.a.** Impianto primario di Venezia, Scalo Marghera, segnalazione di aumento dei rischi e di aumento dei lavoratori esposti a rischio..

In relazione alla richiesta d'intervento indicata in oggetto ed all'incontro del 17.01.2007 tra il nostro funzionario, i funzionari incaricati della vigilanza congiunta di TRENTALIA e R.F.I. e la S.V., si comunica che, a conclusione del sopralluogo, con apposito verbale è stato richiesto alla società R.F.I. di completare le passatoie a raso con strisce laterali bianche e di illuminare convenientemente il binario 9 dello scalo per consentire al personale di R.S.P.P. e per la questione dell'attraversamento dei binari dello scalo, è stato comunicato dal responsabile di qualità dell'I.C.L. di Venezia nella comunicazione di qualità n. 4/2004.

**ESPOSTO DENUNCIA:**  
Bologna 1  
Sostituto 1  
Direttore 1  
Direttore 1  
P.G. della

Si ribadisce per l'ennesima  
venga costantemente affront  
disattenden  
in particolare  
quindi inuti  
non si intend  
parate e di c  
quindi alla q  
In Sicilia quest'anno e per la  
Periodica Art.11 D.Lgs 626/9  
Bologna, perché altrimenti

**AFFIDAMENTO E COND**  
vra allo Scalo Ravone, tra l'an  
**Omess**  
Lo scrivente, macchinista abili  
servizio tra l'8 ed il 9 aprile u  
seguente dispaccio di servizio 1  
"Treno 9454 del 8/04/2007"  
Si da avviso al capo deposito l  
de che l'invio dell'ETR 500 a  
dal turno scritto aziendale, ci  
treno 9423"  
Inoltre, sempre alle ore 23.35 d  
M.40 n°20:  
"Treno 9454 del 8/04/2007"  
Si da avviso al capo deposito B  
macchinista chiede: essendo as  
sto con le Linee Guida delle Re  
do il pulitore treno se ne va,  
norme".  
Il capo deposito affermava di non  
va a sua volta il seguente dispacci  
"Treno 9454 del 8/04/2007"  
Si ordina al macchinista Santi R  
500 - 9454) - un servizio sostit  
23.50"  
In calce allo stesso M.40, prima de  
"NOTA: LA SOLUZIONE NON  
Quanto aveva scritto sul dispaccio  
agente e pronto soccorso - , così c  
L'unica cosa alla quale non sono ab  
fatto lo stesso servizio di riserva/  
Aprile, l'invio in manovra a Bolog  
\*\*\*\*\* e così in tale modo venne o  
treno - che tratterò come ultimo pu  
Visto che comunque il capo deposito  
pio macchinista, soprassedeva a tali  
A questo punto entrava nell'ufficio d  
solo come è previsto, allo sportello d  
\*\*\*\*\* e per dive  
servizio che lo stesso veniva chiama  
Alle 00.10, assieme al macchinista L  
intanto da una mezzora era arrivato da  
di Firenze che, come da turno azien  
vano dato il cambio da poco: si due cc  
to \*\*\*\*\* dicelido a  
vra a Bologna Ravone. Di lì a pos  
tare in divisa) per verificare pote  
partito un macchinista solo.

di Roberto Favretto

Lo stipendio, la coscienza, i figli

Se alla fine del mese non vedi accreditato lo stipendio cosa fai? Ti preoccupi, t'infor-  
mi, ti arrabbi!  
Perché queste reazioni? Semplicemente perché sai che lo stipendio è un tuo diritto.  
Tale convinzione è un patrimonio della tua coscienza.  
Se ti dicono pedala col vacma e guida il treno da solo, cosa fai?  
E' patrimonio della tua coscienza riconoscere questi abusi al pari del primo?  
Se la risposta è no, medita, perché esse sono violazioni identiche.  
Se non sai individuare e difendere un diritto dobbiamo preoccuparci, perché questa  
tua soggettiva percezione del giusto contribuisce a determinare le regole per il futu-  
ro tuo e dei tuoi figli.

**ESPOSTO DENUNCIA al:**

**Bologna 16 Aprile 2007**  
**Sostituto Procuratore della Repubblica di Bologna;**  
**Direttore U.O.P.S.A.L. - A.S.L. di Bologna;**  
**Direttore della D.E.L. di Bologna;**  
**P.G. della POLFER di Bologna.**

ribadisce per l'ennesima volta come ogni questione sulla sicurezza del lavoro/di sistema a Trenitalia venga costantemente affrontata in modo unilaterale e spesso meramente virtuale:  
**disattendendo il confronto con il R.L.S. poiché non gli viene mai dato alcun riscontro, quindi inutile, che per parte aziendale si basa su dati non reali, di rischi certi sul lavoro che non si intendono affrontare e valutare, di pochi monitoraggi su macchine appositamente pre- parate e di conseguenza pilotati, come si faceva ai tempi dell'amianto, non rispondenti icilia quest'anno e per la prima volta, Trenitalia e gli R.L.S. dei macchinisti hanno tenuto la Riunione odica Art.11 D.Lgs 626/94 alla ASL, Trenitalia e gli R.L.S. dei macchinisti hanno tenuto la Riunione gna, perché altrimenti e di fatto il D.Lgs 626/94 non lo si applica per i macchinisti.**

**ADAMENTO E CONDOTTA DELL'ETR (eletrotreno) 500** nella stazione di Bologna C.le e mano illo Scalo Ravone, tra l'arrivo dell'ES 9454 da Roma e la partenza del corrispondente ES 9423.  
**Omesso rispetto delle norme, anche sul Pronto Soccorso.**

riscente, macchinista abilitato agli ETR 500 scie '92 e PLT (politensione), comandato a svolgere tale nte dispaccio di servizio M.40 n°19:  
**avviso al capo deposito Bologna C.le e POLFER Bologna C.le che lo scrivente macchinista chie- rno scritto aziendale, cioè a doppio agente anziché ad agente solo, lo stesso dicasi per l'uscita 9423"**

sempre alle ore 23.35 del 8 Aprile, veniva emesso allo stesso capo deposito l'ulteriore dispaccio 9454 del 8/04/2007

**avviso al capo deposito Bologna C.le e POLFER Bologna C.le/A.U.S.L. Bologna - Lo scrivente nista chiede: essendo assegnato ad agente solo allo Scalo Ravone sull'ETR 500, ciò è in contra- rno scritto aziendale, cioè a doppio agente anziché ad agente solo, lo stesso dicasi per l'uscita 9423"**

9454 del 8/04/2007

**avviso al capo deposito Bologna C.le e POLFER Bologna C.le/A.U.S.L. Bologna - Lo scrivente nista chiede: essendo assegnato ad agente solo allo Scalo Ravone sull'ETR 500, ciò è in contra- rno scritto aziendale, cioè a doppio agente anziché ad agente solo, lo stesso dicasi per l'uscita 9423"**

deposito affermava di non capire entrambi gli M.40 e dopo alcune telefonate, alle ore 23.50 emette- 9454 del 8/04/2007

al macchinista Santi Roberto che in virtù della non abilitazione al servizio comandato, (ris- 54) - un servizio sostitutivo di pari fascia lavorativa Bologna 901 Ancona 784 Bologna - Ore

lo stesso M.40, prima della firma, lo scrivente apponeva:  
**LA SOLUZIONE NON E' MANDARE ALTRO MACCHINISTA SOLO A RAVONE"**

eva scritto sul dispaccio il capo deposito era fuorviante sui due punti che avevo chiesto - **doppio pronto soccorso** - così come riguardo l'abilitazione all'ETR 500 PLT, **essendone io abilitato.**

sa alla quale non sono abilitato (come tanti) è il pedale del Vacma, **ma l'ultima volta che avevo avvio in manovra a Bologna Ravone avvenne a doppio agente con il F.F. capo deposito \*\*\*\*\***

osi in tale modo venne avviato anche il problema del Vacma non ancora disgiungibile su questi **tratterò come ultimo punto nell'esposto.**

omunque il capo deposito mi comandava un servizio di condotta compatibile su Ancona ed a dop- nista, soprassedeva a tali opinabili affermazioni.

previsto, allo sportello del capo deposito (io come tanti siamo abituati a parlargli per servizio \*\*\*\*\* e per diverso tempo abbiamo sentito una accesa discussione, evidentemente sul lo stesso veniva chiamato a svolgere.

na mezzora era arrivato da Roma. Di fianco alla locomotiva di testa stavano i due macchinisti **me, come da turno aziendale sarebbero dovuti andare in manovra allo Scalo Ravone.**

cambio da poco ai due colleghi di Bologna arrivati con il treno da Roma. Dopo poco è arriva- \*\*\*\*\* dicendo ai toscani che dava loro il cambio e che, solo, sarebbe andato in mano- **per verificare perché il treno non liberava il 1° binario, prendeva conoscenza che sarebbe macchinista solo.**

Dopo la partenza del treno tornavamo tutti verso la stazione ed io e Drovandi andavamo all' ufficio POL- FER, dove l'Ispettore di turno ed alcuni agenti:

**rilevavano la denuncia verbale;**  
**consegnavo copia dei tre dispacci di servizio;**  
**assumevo l'impegno di scrivere il presente Esposto -Denuncia.**

**IL TRENO:** l'ETR 500 è lungo oltre 300 metri, composto di due locomotive delle quali una in coda in tele- comando da quella di testa, sono intercalate 12 vetture passeggeri.  
Come tutti gli altri elettrotreni, lo si definisce "complesso", non è assimilabile a locomotiva isolata, agli automotori, neppure ad una elettromotrice (Ale) e neppure ad una littorina diesel (Alm).

**L'affidamento dell' elettrotreno durante la condotta, la manovra, può avvenire solo a due macchinisti, eccezionalmente come disciplinato da una Circolare del Datore di Lavoro Delegato dell'I.T.P. di Bologna, con un macchinista abilitato e comunque altro agente di macchina abilitato ai segnali.**

In tutta Italia i trasferimenti degli ETR 500 avvengono a doppio macchinista, sia come treni che come mano- vre, **tranne a Bologna, nonostante il citato turno aziendale preveda appunto i due macchinisti.**

**LA NORMATIVA VIGENTE CONSULTATA:** Art. 3 e 3 bis Istruzione Personale di Condotta Locomotive;  
Art. 58 PGOS (Prefazione Generale all'Orario di Servizio); PGOS Art. 87, norme particolari di Servizio; PGOS Art. 91, Art. 91 quater (norme particolari di circolazione) che non entra nel merito dell'equipaggio;

Circolare 25/1981; F.L. (fascicoli di linea), disciplinano il trasferimento del materiale dal Fascio Ravone ai binari centrali, ma non entrano nel merito dell'equipaggio.  
**LOMISSIONE DEL PRONTO SOCCORSO:** i macchinisti dei treni **non possono essere considerati lavoratori isolati**, ciò è stato partecipato da mesi a Trenitalia con le Linee Guida delle Regioni/ASL sull'ap- plicazione del D.M. 388.

Nel nostro caso a Bologna Ravone, quando il pulitore (massimo sono 2) sull'ETR 500 alle ore 3-4 se ne va, il macchinista resta di nuovo solo (come quando ha condotto il treno da Bologna C.le) e deve effettuare delle prove alla macchina di testa, a quella di coda, alle vetture scendendo e salendo sul treno; se cadesse da una scaletta, si infortunasse, avesse un malore e non riuscisse tramite cellulare a comporre un numero o fare una chiamata, **per ore non potrebbe ricevere alcun soccorso.**

**ULTERIORE PROBLEMA AMBULANZA:** se a Bologna C.le dalla chiamata all'arrivo di un'ambulan- za il tempo medio sta nei 10 minuti, di notte a Bologna Ravone a causa dell'accesso chiuso della carra- ia, anche qualora l'agente solo nello scalo, se infortunato, riuscisse ad utilizzare il cellulare, non si sa quando potrebbe arrivare l'ambulanza, se infortunato, riuscisse ad utilizzare il cellulare, non si sa

Riguardo il cellulare di servizio(GSMR), questo non può dare garanzie in quanto necessita della chiamata matricata qualora cada la continuità della comunicazione.  
**In presenza di agente solo, è ben evidente che la garanzia sul Pronto Soccorso la si può avere solo dalla modalità francese del telefono di servizio.**

**DISGIUNZIONE DEL VACMA SU TUTTI I ROTABILI** (da attuarsi entro Giugno 2007)  
Anche l'ETR 500 rientra nel piano di disgiunzione del Vacma dal SCMT (Sistema Controllo Marcia Treno), a seguito delle tante Prescrizioni degli Organi di Vigilanza intervenute, in diverse località come a Bologna, anche su mandato del Magistrato.

Anche per l'intervento formale del Ministero dei Trasporti e condivisione delle Organizzazioni Sindacali, il Vacma **deve essere disgiunto comunque entro giugno 2007.**

Mentre vari tipi di locomotive lo hanno già disgiunto su buona parte delle stesse, in altre dove deve essere ancora istallato l'SCMT Sicurezza di Sistema di Trenitalia ha deciso di non montare né il pedale/pedana, né le touche, per quanto concerne la flotta di ETR 500 ce ne risultano disgiunti solo tre. **Tutti così sono costret- ti a stressarsi ed a pedalare ancora per guidare il treno.**

Nell'ultima riunione degli R.L.S. di Trenitalia con il Coordinamento delle Regioni/ASL tenutasi a Bologna il 19 Febbraio 2007, dissi che le Istruzioni sugli ETR politensione datate 10 Novembre 2006 riportavano che il vigilante Vacma non era disgiungibile su questi rotabili, in tale data era già attiva la Circolare del Ministro dei Trasporti Bianchi, che invece disponeva un Vacma disgiungibile.

Stando l'attuale situazione sulla flotta di ETR 500, ma anche sui Pendolini(solo in un ETR 485 ci risulta disgiungibile), ben difficilmente potrà essere garantito il disgiungimento del Vacma su tutti i rotabili entro Giugno.

**Chiedo che Trenitalia ed in particolare il responsabile di Sicurezza di Sistema, vengano chiamati a rispondere per lo stato della situazione creatasi.**

Lo scrivente RLS, unitamente al Coordinatore della R.S.U. 46 Condotta Diego Paoletti, ai rappresentanti sindacali Roberto Albertini e Roberto Paganini, resta a disposizione delle Autorità in indirizzo, per ogni ulter- iore chiarimento o documentazione che si rendesse necessaria.

In particolare, **qualora possano sussistere violazioni di Legge nei comportamenti denunciati sull'affida- mento e la condotta degli ETR 500 ad agente solo a Bologna C.le, (con conseguente degrado della sicu- rezza dell'esercizio ferroviario); sull'omessa garanzia del Pronto Soccorso allo Scalo Ravone, si chiede vengano puniti i responsabili.**

Si chiede di essere informati nel caso di archiviazione del presente esposto - denuncia.

Roberto Santi

**Di Roberto Favretto**

**Risorse per i RLS**

*La sicurezza sul lavoro deve essere continuamente migliorata. Questo è il principio voluto dalla Comunità Europea ed attuato con continui aggiornamenti alle leggi. Il mondo del lavoro deve interiorizzare questo principio ed evol- vere continuamente per darvi attuazione.*  
*Un esempio lo abbiamo vissuto con le recentissime norme per i lavori in quota: oltre i due metri d'altezza servono protezioni dalla caduta. Diventano perciò fuorilegge i commi 1 e 6, art. 14 allegato VI della P.G.O.S. perché pre- vedono che il macchinista salga sopra l'imperiale della locomotiva in linea.*  
*Di tutto questo scrissi al datore di lavoro competente nel febbraio 2006. Chiesi provvedimenti immediati da comu- nicare subito ai macchinisti anche attraverso gli SMS tanto spesso utilizzati.*  
*Dopo undici mesi ed un passaggio alla Direzione Provinciale del Lavoro, i colleghi ricevono tutti la comunicazio- ne 1/07 ove si vieta al P.d.C. di salire sul tetto di un mezzo di trazione o di un veicolo.*  
*Cosa imparare da tutto questo?*  
*Sinergia per un miglioramento continuo.*  
*Ha priorità la tutela della salute e della sicurezza.*  
*I lavoratori detengono un bagaglio individuale unico di conoscenze derivato dall'esperienza. La legge prevede che tale patrimonio sia trasmesso, attraverso l'RLS, al datore di lavoro per contribuire alla riduzione dei rischi.*  
*I regolamenti non sono testi sacri inviolabili ai quali si deve cieca ubbidienza.*  
*Quanti altri punti dei regolamenti sono da semplificare e cambiare secondo noi macchinisti?*  
*Di fatto un RLS ed un datore di lavoro sono stati più attenti e veloci di tutta ... "SICUREZZA DI SISTEMA" ...!*  
*E' tempo che la Holding sposti finanziamenti da Sicurezza di Sistema, detentore monocratico di parte, per valoriz- zare i lavoratori e gli RLS, attuando così quel principio del dlgs 626/94 che abbiamo inizialmente citato.*  
*Per evitare gli incidenti non serve un sistema di norme finalizzato a colpevolizzare gli operatori, bensì un contesto funzionale a prevenirne.*

LA BACCHIEGA DELLE RLS

# La sicurezza non risolve gli imprevisti, li scongiura!

di Fabio Miceli

Come noto, nel corso del mese di Marzo del corrente anno, nelle competenti sedi territoriali, si sono svolte riunioni tra RFI e le OO.SS. Regionali aventi ad oggetto l'argomento, purtroppo sempre attuale, degli infortuni sul lavoro (in particolare per quanto interessa il settore della manutenzione), in esecuzione degli impegni assunti dalle parti mediante la sottoscrizione del Verbale d'Incontro del 25 gennaio 2007 svoltosi a Roma.

In quell'incontro, infatti, sono emersi peculiari aspetti inerenti la gravità di alcuni eventi che non hanno potuto che stimolare l'intensificazione dell'attività di prevenzione, dal che, la Direzione Manutenzione, si è formalmente impegnata, mediante la sottoscrizione del Verbale del 25 gennaio 2007, ad inten-



sificare la propria azione su tre fattori riconosciuti essere fondamentali per la sicurezza del lavoro, ossia:

Le competenze tramite l'applicazione del "progetto competenze";

I comportamenti tramite "l'Applicativo SMART";

Il controllo mediante verifiche ispettive di *audit* e dei Capi Reparto Esercizio (come già previsto dal SIGS).

Ma non solo; le parti si sono impegnate, tra l'altro, ad istituire una sede permanente di incontro con la Direzione Manutenzione, a livello nazionale, che si occuperà delle tematiche riconducibili alla formazione ed alla sicurezza sul lavoro, nonché a valutare, entro il mese di Aprile del 2007, i risultati degli incontri territoriali intervenuti nel mese di Marzo.

Gli aspetti oggetto di valutazione nel

corso dei suddetti incontri territoriali sono stati, in primo luogo, l'analisi degli infortuni accaduti dal 2001 al 2006, classificati secondo indici di frequenza.

È emerso, così, che la maggior parte dei suddetti infortuni hanno interessato danni alla testa, alle mani, alle ginocchia ed ai piedi; fortunatamente le tipologie di lesioni maggiormente frequenti sono contusioni, distorsioni e ferite, pur non mancando (seppur statisticamente con minore incidenza) eventi lesivi più gravi, come, a puro titolo esemplificativo, folgorazioni o amputazioni.

Un altro dato emerso nel corso dell'analisi degli infortuni intervenuti nell'arco di tempo dal 2001 al 2006 (evidenziato dai grafici riprodotti) attiene l'indice di frequenza degli eventi causa di incidente in relazione alle giornate lavorative settimanali, emergendo che i primi giorni della settimana sono le giornate più a rischio infortunio.

Altro dato emerso, anch'esso assai preoccupante, è che i casi più frequenti di infortunio riguardano soprattutto giovani fino a 35 anni; è l'esperienza, quindi, che sembra essere la migliore tutela unita ad una fondamentale corretta ed adeguata formazione professionale.

Oggi i neo assunti, infatti, devono ottenere una Patente obbligatoria di base dopo sei mesi di corso, sia teorico sia pratico, sotto la responsabilità e la supervisione di un *tutor*, figura che li accompagna per tutta la durata del contratto di formazione lavoro.

In seguito all'evidenziazione ed all'analisi congiunta dei dati come sopra descritti (e ripro-



dotti graficamente), nelle riunioni territoriali di Marzo, l'Azienda si è impegnata ad intensificare l'aspetto formativo del personale dipendente, con particolare attenzione a quello dei capi impianto che, a loro volta, dovranno occuparsi di istruire il personale di cui sono a capo.

Altro obiettivo dell'Azienda per il 2007 sarà, inoltre, la realizzazione del progetto di mantenimento delle competenze, volto all'aggiornamento del personale già abilitato (aspetto, questo, essenziale soprattutto a seguito dell'adeguamento dei mezzi ai parametri richiesti dalla direttiva europea).

Oltre alla formazione dei lavoratori, un altro essenziale impegno assunto dall'Azienda per il 2007 sarà quello della tutela dell'ambiente, ossia dell'ambito stazione, dei varchi lungo le linee, dei piazzali di sicurezza e dell'adeguamento o della progettazione di gallerie, ovviamente in assoluta conformità con le indicazioni del Decreto Ministeriale emanato in materia.

Particolare attenzione è stata all'uopo rivolta alla sicurezza per il lavoratore che opera nelle gallerie (noto sito ad alto rischio infortunio), ove, a tutt'oggi, è previsto l'uso di un apparecchio di rilevazione della misura dei gas pre-





senti nell'area; detto apparecchio sembra essere dotato di allarmi diversificati a seconda dello stadio di rischio ed, in base all'indicazione che viene fornita dal medesimo apparecchio, il lavoratore è tenuto ad allontanarsi dal luogo di lavoro in presenza di un rilevamento di gas anche minimo, ossia pari al più basso grado di allarme.

Altro aspetto inerente alla sicurezza del lavoratore, emerso nel corso delle succitate riunioni, è quello relativo l'utilizzo delle Schede di sicurezza delle sostanze con cui il personale entra in contatto; dette sostanze prima di essere acquistate, sottolinea l'Azienda, vengono sottoposte a controlli, analisi e solo quando e se il loro esito è positivo saranno immesse nel ciclo.

A "vigilare" su tutto quanto sopra esposto in materia di sicurezza, si ricorda che c'è anche un progetto di certificazione che funge da ulteriore garanzia.

L'Azienda, in ogni modo, afferma di investire in maniera rilevante per la sicurezza e l'adeguamento a *standard* dei macchinari tecnologicamente superiori, per le attrezzature e per il DPI, secondo criteri di scelta basati sul rapporto qualità-prezzo.

Nel corso dell'incontro tenutosi a Roma a gennaio del 2007 nonché delle riunioni territoriali, la FAST Ferrovie, unitamente alle altre OO.SS., ha avanzato ulteriori richieste all'Azienda, inerenti anche altri aspetti di rilevanza per



il personale, come:

L'individuazione dei dati e della tempistica riguardante la formazione dei lavoratori, divisi per Unità Territoriali, avente ad oggetto l'igiene e la sicurezza del lavoro, il mantenimento delle competenze nonché le nuove abilitazioni.

L'autorizzazione alle RLS di presentarsi durante la formazione dei lavoratori sulla sicurezza con lo scopo di dare informazioni in merito a quelli che sono i loro compiti.

La previsione anche a livello territoriale, e non solo a livello nazionale, dell'istituzione di una sede d'incontro sulle tematiche della sicurezza del lavoro.

Il progetto e gli impegni assunti dalla Società sono certamente lodevoli, anche se, ad onor del vero, sembra modestamente "inopportuno" tentare di delegare ad un CD ROM interattivo il compito di "insegnare" ai lavoratori come evitare errati comportamenti durante lo svolgimento di una lavorazione.

Si rimane, comunque, anche in questo caso, in attesa di verificare la bontà del c.d. progetto *smarfi*.

Comunque, la pratica realizzazione dei progetti dell'Azienda, può trovare un positivo riscontro solo nel caso in cui si verifichino in concreto minor infortuni.

Ci si pone allora un interrogativo: la realizzazione di detti impegni potrà costituire una reale prevenzione?

La domanda nasce dalla semplice constatazione che, purtroppo, anche i migliori progetti devono fare i conti con la realtà, e solo allora, solo dopo tale confronto, possiamo parlare di buono o cattivo progetto, solo allora si sperimentano le reali efficienze o carenze e si possono proporre eventuali concrete correzioni.

In altri termini, scendendo nel concreto e sorvolando su quello

che è il naturale limite dei progetti, è chiaro che risulta essere del tutto inutile la previsione di un DPI adeguato ed in linea con le indicazioni europee in una situazione di politica aziendale che costringe un lavoratore ad operare senza cuffie antirumore per ore, pur lavorando con il martello pneumatico e pur avendone fatto formale richiesta innumerevoli volte!

E ancora:

La carenza di personale, la concentrazione del lavoro nelle ore notturne sfiorando costantemente i limiti normativi (e talvolta forse anche oltre...) non sono forse elementi di valutazione di cui si dovrebbe tener conto quando si parla di sicurezza?

Quale formazione istruisce a non sbagliare quando si è troppo stanchi?

Quale macchinario o strumento di lavoro non diventa pericoloso in mano ad un lavoratore stanco?

Questi (purtroppo) sono argomenti



che non sono stati considerati negli incontri sulla sicurezza.

L'Impresa, infatti, è solita iniziare le presentazioni affermando che "L'Azienda non ha interesse all'Infortunio, anzi..." quasi a sancire un principio non discutibile e non discusso, come se tutto il resto possa essere oggetto di analisi, ma non certo questo.

Ma è davvero così?

La storia giuridica ci insegna che, a mente della logica economica di migliore allocazione delle risorse attraverso il minor dispendio di energie e, quindi, di costi, è spesso maggiormente proficuo rischiare di dover *eventualmente* pagare qualche "imprevisto" (leggi infortunio) che sostenere *sicuramente* il costo per evitarlo.

Dunque ben vengano i progetti, gli studi, le statistiche, ma la prima tutela è quella di cui ogni lavoratore deve occuparsi, perché lui più di tutti (e di tutto) ha interesse a non essere l'imprevisto.

# Dietro i sorrisi, la cortesia e la professionalità

di Chiara Bandieri

Sono da poco passate le 4:00. E' freddo anche oggi.

Illuminato dai fanali della macchina l'asfalto brilla per il ghiaccio; è meglio guidare con prudenza, a quest'ora poche macchine viaggiano.

Il parcheggio per noi ferrovieri è sempre più buio.

Qualche macchina parcheggiata qua e là tutte imbiancate. Prima di scendere meglio guardarsi intorno. Il cellulare lo tengo in tasca non si sa mai. No, non sembra esserci nessuno. Prendo la borsa, chiudo la macchina e a passo sostenuto mi avvio in stazione.

Questo tratto è buio, stretto tra due inferiate, parallelo ai binari. Forza, pochi minuti e ci siamo. Stringo il cellulare nella tasca come fosse un'arma di difesa. Che freddo.

Finalmente un po' di tepore nella stanza dei dirigenti di movimento. Saluto le facce stanche del turno di notte, ma presto per loro è finita, alle 6:00 si smonta.

Prendo le prescrizioni, cerco il foglio veicoli, che come accade il più delle volte è tappezzato di schede di segnalazione. Le leggo tenendo le dita incrociate; a seconda del tipo di guasto diventa difficile poter rimediare; il treno deve partire.

Un ultimo saluto accompagnato da qualche battuta e si va verso il treno, al binario 8.

Il treno va controllato e "spuntato". I macchinisti stanno facendo le prove, uno in testa l'altro in coda. Salgo sul treno poso la borsa, che è sempre più pesante, piena di pubblicazioni che spero di non dover consultare mai, perché necessarie davanti a particolari criticità.

Scorro il treno prima dall'esterno controllando se corrispondono i dati riportati nell'M18. Arrivo in fondo, la coda è apposto. Salgo per constatare lo stato delle vetture e per provare ad una ad una le porte verificando se chiudono regolarmente. Qualche porta da etichettare e mettere fuori servizio c'è quasi sempre.

Passo da un'intercomunicante all'altro quando ad un tratto sento delle voci.

La mano sulla maniglia si arresta

improvvisamente. Il silenzio finora rotto solo dalle cicaline delle porte diventa il vuoto e mi ricorda che sono sola. Scendo di corsa impaurita. Mi guardo intorno; nessuno.

Sono a centro treno lontana dai macchinisti, chiusa tra i treni in sosta per la notte sul binario 8 troppo distante dalla stazione. Un'innata consapevolezza di non riuscire a difendermi in certe situazioni mi getta nel panico. Il



primo pensiero è cercare l'aiuto di qualcuno. Corro verso la testa del treno, dai macchinisti. Finalmente li vedo. Ora mi sento più tranquilla. Ma il problema rimane, il treno deve partire.

Racconto velocemente ai macchinisti il problema e decido di chiamare la Polfer. Intanto si sta facendo tardi e l'ora di partenza si avvicina.

Arrivano due agenti e gli indico la vettura dalla quale provenivano le voci. Gli agenti si infilano i guanti e salgono nella vettura. Sento la discussione che si anima sempre di più, finché vedo scendere dalla vettura un gruppo di ragazzi che, dall'abbigliamento e dall'odore, suppongo vivano per strada.

Qualche apprezzamento poco garbato e molto minaccioso lo ricevo pur stando in disparte. Dovrei esserci abituata, non è certo la prima volta che succede, ma ogni volta è sempre come sale sulle ferite, brucia.

E' l'ora di partenza ormai. Mi porto in testa al treno e mentre vado mi chiedo se è giusto correre il rischio di ritrovarsi sola, di notte, in una vettura con certi soggetti, ricevere offese senza aver fatto o detto qualcosa.

Io in fondo sto solo lavorando.

Per questa volta sono stata fortunata, ho sentito le voci senza entrare nella vettura, ma il pensiero di cosa poteva accadere non mi lascia; nessuno mi avrebbe sentita, nessuno mi avrebbe potuto aiutare. Si sarebbero accorti che non c'ero solo all'ora di partenza del treno, perché mancava il capotreno; solo allora mi avrebbero telefonato, magari arrabbiati perché il treno ritardava.

Questo non è giusto.

Non voglio rischiare che possa accadermi qualcosa per nessuna ragione, né tantomeno per chi mi vede solo un numero, per chi dovrebbe tutelarmi quando da me pretende che compia il mio dovere, per chi si accorgerebbe che mi è successo qualcosa solo perché un treno non è coperto e magari il suo pensiero principale sarebbe quello di trovare una sostituzione.

Ma come si potrebbe poi tornare indietro, cancellare quello che è stato? Certe situazioni sono irreversibili o le si prevengono o non vi è soluzione.

Ecco il segnale si dispone a via libera, fischio e si parte. Ancora sento quella sensazione di rabbia e paura insieme che non mi abbandona.

La mia rabbia è quasi più rivolta contro chi non prende provvedimenti, chi fa finta di non vedere e di non sentire, che contro chi concretamente mi ha offeso.

Ma siamo ancora all'inizio della giornata, mancano ancora le discussioni per il riscaldamento che non funziona, per il biglietto non convalidato o non acquistato, per il ritardo del treno.

A volte penso bisognerebbe prevedere un'indennità per gli insulti ricevuti solo perché porti una divisa, non perché effettivamente ne sei responsabile e forse nemmeno perché non poni rimedio al problema.

Talvolta la gente sembra proprio aver bisogno di scaricarsi, di sfogare

Foto dal sito [www.trenitalia.it](http://www.trenitalia.it)

le proprie frustrazioni e la nostra divisa sembra indicare il soggetto contro cui sparare.

Se poi per caso si tratta di una donna, o meglio di una ragazza giovane, allora scompare ogni ombra di remora e il bersaglio sembra più facile e allettante.

Nessuno pensa che quella ragazza sta lavorando, come tante altre persone. Nessuno pensa che dietro una divisa esiste la storia di una persona fatta di gioie e di dolori, di affetti e di paure. Allora ti senti vuota, insignificante proprio questo ti annienta: la consapevolezza che a nessuno interessa quello che può accaderti, quello che puoi rischiare.

Pazienza sarà un infortunio.

La violenza su una donna nel luogo di lavoro è considerata alla stessa stregua di una slogatura, salvo forse una diversa durata dell'infortunio. Peccato però che non sia altrettanto semplice tornare ad essere quella di prima.

Il treno è quasi vuoto e fuori è ancora tutto buio. I macchinisti sono sul locomotore. Chiedo di mostrarmi il biglietto alle persone che mi sembrano dall'aspetto più "normali", intanto aspetto la successiva stazione sperando che salga più gente. Le vetture così vuote mettono più paura.

La giornata lavorativa continua con i soliti guai. Sta spuntando il sole, finalmente un po' di luce. Con l'alba che si affaccia anche il freddo diventa meno aspro.

Le luci nelle case, che si vedono lungo la ferrovia, cominciano ad accendersi e nelle strade si vedono passare sempre più automobili.

Dal treno sembra di guardare il mondo che scorre senza farne parte, forse sono io che sento di esserne estranea. La divisa è come mi rendesse trasparente, tutto mi passa davanti e io ne sono solo spettatrice. Ma se decido di entrare in quel mondo, la divisa mi rende diversa, mi rende solo punto di riferimento di problemi che spesso non posso risolvere.

Ai pendolari assennati col passare delle ore si sostituiscono persone che viaggiano per motivi diversi, le loro voci riempiono, colorano, animano il viaggio. Ora c'è l'occasione di un complimento, di un ringraziamento, di un dialogo.

Il lavoro è finito. Si scende la pesante borsa dal treno e si torna verso la macchina parcheggiata. La mente è già rivolta a tutti gli impegni che aspettano a casa, ma ancora relegato in un angolo cerca di spuntare il ricordo della paura provata.

Cosa mi spinge a rischiare ancora? E' lavoro, devo andare.

In fondo sono stata fortunata altre ragazze purtroppo non se la sono cavate solo con uno spavento. Ma allora devo rischiare perché sono stata fortunata? E se la prossima volta non lo sarò?

Arrivo a casa e altri pensieri occupano la mia mente così domani tornerò a rischiare ancora ma non perché sono stata fortunata, né perché sono costretta, ma perché credo che le cose possano cambiare, sono convinta di non dover accettare passivamente ciò che mi viene offerto, di non dover attendere che qualcuno si decida a prendere provvedimenti. Voglio essere artefice del mio destino, portare avanti battaglie che reputo giuste indipendentemente

dal fatto di essere appoggiata, sostenuta. Se la mia lotta è giusta per strada troverò chi mi segue, ma se io per prima mi arrendo mai niente cambierà, le mie opinioni avranno la stessa sorte delle orme sulla sabbia.

Oggi le assunzioni nel Gruppo FS vedono la presenza di molte donne. A questo dato non ha fatto però riscontro una maggior cura e attenzione verso questa categoria di lavoratori.

La sicurezza del lavoro riguarda uomini e donne certamente, ma è indubbio che vi sono anche esigenze di tutela diverse.

Considerare il lavoratore (uomo o donna) solo un numero è sempre uno sbaglio.

Ogni persona ha caratteristiche che la contraddistinguono dalle altre. E' ovvio che è impossibile, soprattutto nelle grandi aziende, tener conto degli aspetti peculiari di ogni lavoratore, ma vi sono elementi che vengono valutati anche per una maggior efficienza del lavoro svolto.

E', dunque, controproducente, prima di tutto per il lavoratore e poi, di conseguenza, anche per l'azienda, sottovalutare le differenze dei suoi lavoratori. Per differenze intendo le potenzialità che ognuno porta con sé.

Valorizzare le predisposizioni di un lavoratore dovrebbe essere l'obiettivo di un datore di lavoro al fine di massimizzare il suo rendimento, il suo apporto.

Il datore non conoscendo le potenzialità del lavoratore otterrà notizie in merito mediante documenti comprovanti il titolo di studio, le esperienze lavorative, che sono elementi di valutazione. Dunque differenze che rilevano non per discriminare, bensì per valorizzare, per consentire la migliore espressione di quel lavoratore.

Credo che così come questi elementi anche il sesso sia un parametro di cui si debba tener conto non a fini discriminatori, ma a fini di valorizzazione della diversità.

Evidenziare e non soffocare le peculiarità delle donne è necessario affinché si possa godere a pieno del loro apporto, non migliore né peggiore di quello degli uomini, ma diverso.

Per contro esigenze diverse, a partire dalla tutela, sono particolarmente avvertite dal genere femminile.

Quella delle donne è una diversità che completa non che divide. Solo se così inteso il loro apporto sarà costruttivo.

**Gli iscritti Fast Ferrovie possono accedere a tutte le convenzioni ASSO CRAL, presentando la propria tessera con il bollino ASSO CRAL**



## CARTA SERVIZI ASSO CARD

LA TESSERA PER OTTENERE  
SCONTI IN TUTTA ITALIA !!

NESSUN COSTO, NESSUNA SCADENZA

SCOPRI I VANTAGGI DI APPARTENERE AD UN GRANDE CIRCUITO  
DI CRAL e di ATTIVITA' COMMERCIALI, SANITARIE e TURISTICHE



Sconti REALI su più di 850 attività commerciali, sanitarie e turistiche in tutta Italia

Consulta le agevolazioni sul ns portale:

**www.assocral.org**

oltre 30.000 pagine/mese visitate dai soci

usata da più di **250.000**  
persone in tutta ITALIA !!

Richiedi maggiori informazioni  
al numero verde  
**800.12.69.21**

Alcuni esempi di CONVENZIONI Asso Cral Italia



City SIGHTSEEING  
Italy - BUS ROSSI  
Sconti fino al 15%



Sconti su  
TRAGHETTI



Biglietteria  
agevolata per spet-  
tacoli in tutta Italia



Sconti su TEATRI  
nelle maggiori città



HERTZ  
In tutto il MONDO

Sconto 30/40% su  
Assicurazioni RC AUTO  
(Toscana Lazio Umbria)



AUTO GRILL FINI  
GRILL  
Sconto 10% in autostrada



Cambi Merce Auto  
Sconti fino al 24%



FINANZIAMENTI a  
TASSI AGEVOLATI



SPESE DENTARIE  
L'unica polizza che permette  
di non pagare più il dentista



Coperture Professionali  
per i Medici  
Risparmi sicuri sulla  
polizza professionale  
fino al 55%



AMPLIFON sc.10%



SHOP on LINE  
Acquisti sul Web  
a prezzi scontati



H3G - TELEFONIA  
30€ di Ricarica ulteriore



TELEPASS  
Prossimamente



Sconti su  
LINEE AEREE  
LOW COST



HOTELS e B&B  
Villaggi Turistici  
Sconti fino al 50%



TOURING CLUB  
Tariffe agevolate



PARCHI GIOCHI  
e attrazioni



MEDICI  
SPECIALISTI  
Ist. di Analisi



Ristoranti  
in tutta Italia

...a conti fatti  
con la Asso Card  
si risparmiano  
più di 1.500 €/anno

**ASSO City**  
La fidelity Card per il tuo cliente

**ASSO CRAL**



## -----Vetrina ASSO CRAL-----

**TELEPASS Family TELEPASS Premium** VIAGGIARE A CINQUE STELLE

Asso Cral Italia ha realizzato per i tesserati una Convenzione con AUTOSTRADE PER L'ITALIA spa per la sottoscrizione di contratti Telepass a condizioni agevolate. L'agevolazione prevede (per le nuove richieste) l'esenzione per 6 mesi del pagamento del canone Telepass Family. Per coloro già titolari di Telepass "Family" si può attivare l'opzione Premium alle stesse condizioni agevolate.



L'opzione Premium, (proposta al costo di €0,76/mese) abbina alla possibilità di risparmiare tempo al casello utilizzando le porte dedicate, un pacchetto di servizi ed agevolazioni estremamente vantaggiose legate al mondo dell'auto e dei viaggi.



Un risparmio di 2 € cent per ogni litro di carburante acquistato, non solo in autostrada ma anche sulla rete ordinaria. Basta un pieno di carburante (40 litri) al mese per ripagarsi del canone dell'Opzione Premium.



Soccorso meccanico gratuito in autostrada, trasporto dei passeggeri in albergo e rimborso delle spese di pernottamento fino a 500 euro. In caso di guasto al veicolo, già il soccorso meccanico permette di risparmiare circa 100 euro (pari al costo medio per il traino in autostrada).



Sconti fino al 30% su polizze auto, casa e infortuni. Basta stipulare una polizza RC Auto per ripagarsi, come minimo, del canone annuale del Telepass e dell'Opzione Premium.



Telepass Family è riservato alle sole persone fisiche per autoveicoli o motoveicoli ad uso privato - Validità della convenzione: 01-02-07 / 31-07-07

I tesserati Asso Cral Italia potranno accedere alla promozione con le seguenti modalità:

Sottoscrivere il contratto Telepass Family o Telepass Family con opzione PREMIUM, recandosi presso la propria banca e compilando l'apposito modulo di adesione e richiesta del servizio, disponibile presso l'istituto bancario.

Inviare il modulo di adesione validato dalla banca ad: **Autostrade per l'Italia - reparto "Grandi Aziende" - Via Bergamini, 5 - 00159 ROMA**, insieme alla copia di un documento di riconoscimento ed alla copia della tessera Asso Cral Italia.

Il personale preposto "Grandi Aziende" provvederà alla attivazione del contratto ed alla successiva spedizione dell'apparato.

I referenti del reparto "Grandi Aziende" sono:

Salvatore de Mercurio: Tel. 06 4363 2839

Susanna Castellani : Tel. 06 4363 4350

Sergio Ranno : Tel. 06 4363 2109

Alessandro Ruggieri : Tel. 06 4363 2158

autostrade // per l'Italia

**Convenzione  
Asso Cral Italia:  
Esenzione dal canone  
Telepass per 6 mesi**

[www.telepass.it](http://www.telepass.it)



**AIG Guida** **OSTELLI ON LINE**    
ASSOCIAZIONE ITALIANA ALBERGHI PER LA GIOVENTU'

>>> **OSTELLI per la gioventu'** <<< [www.ostellionline.org](http://www.ostellionline.org)

AIG - Via CAVOUR, 44 - ROMA - TEL. 06.4871152 - fax. 06.4880492 - [info@ostellionline.org](mailto:info@ostellionline.org)

Con la tessera Asso Cral potrai accedere agli Ostelli senza obbligo di tessera AIG e potrai comunque acquistarla per accedere agli Ostelli esteri, al prezzo agevolato di 10 € (Acquisto consentito solo presso la sede AIG di Via Farini, 48/50 a Roma - Tel. 06.48907740)

**TI RICORDIAMO CHE L'ACCESSO  
NEGLI OSTELLI E' CONSENTITO  
SENZA LIMITI DI ETA'**

**RECATI IN UN OSTELLO  
nella città della tua  
destinazione preferita ed  
ottiene l'accesso semplice-  
mente esibendo la tessera  
ASSO CRAL ITALIA**



L'AIG - Associazione Italiana Alberghi per la Gioventù - ha per scopo istituzionale la promozione del turismo giovanile, attraverso la realizzazione e la gestione degli Ostelli per la Gioventù, e attuazione di ogni altra iniziativa idonea a favorire il miglioramento morale, culturale e fisico della gioventù, mediante la pratica del turismo, considerato mezzo insostituibile per la promozione sociale dei giovani e per favorire la reciproca conoscenza e quindi l'affermazione dei sentimenti universali di pace e di fraterna solidarietà affinché i diversi popoli del mondo siano un'unica famiglia. L'AIG ha struttura e organizzazione rigorosamente democratica: negli Ostelli per la Gioventù da essa gestiti non viene fatta alcuna distinzione di razza, nazionalità, colore, religione, sesso, classe sociale o opinione politica. L'AIG è membro ed unico rappresentante per l'Italia della Federazione Internazionale degli Ostelli per la Gioventù (IYHF, International Youth Hostel Federation), massimo organismo mondiale competente per la ricettività dei giovani, con status consultivo presso l'UNESCO. Confluiscono nell'IYHF 59 Associazioni Nazionali, 31 Organizzazioni associate o accreditate, complessivamente quindi 90 Enti presenti in ogni parte del mondo. Ciascuno di essi è competente per il funzionamento degli Ostelli territorialmente dipendenti (oltre 5.000 con circa 35 milioni di pernottamenti) e per le connesse attività sociali e culturali. L'AIG è presente con le proprie articolazioni periferiche, regionali e provinciali, su tutto il territorio nazionale, dove gestisce attualmente oltre 100 Ostelli e conta circa 50.000 soci. Nel 2006 si sono registrate complessivamente circa un milione di presenze, il 65% delle quali si riferisce ad ospiti stranieri, provenienti da tutte le parti del mondo.

Entra a far parte del movimento di turismo giovanile più vasto del mondo. 5 milioni di soci, 5.000 Ostelli per la Gioventù con 34 milioni di pernottamenti ogni anno



# L'Abruzzo, il Lavoro, e... le Ferrovie dello Stato

di Aquilino Di Sano

## Spigolature dal "fungo della rotatoria" sul futuro (?) delle FS in questa Regione

*"Ha avuto l'esito sperato l'incontro di carattere istituzionale avvenuto ieri a Roma, presso la sede del Ministero dei Trasporti, tra il Vice Presidente della Giunta Regionale con delega ai Trasporti, Marco Verticelli,..." (lettera del Vice Presidente alle O.S. regionali del 18.01.2000).*

**Dal quotidiano "Il Centro" di giovedì 11 settembre 2003 prendiamo uno stralcio della lettera aperta del Senatore Ottaviano Del Turco al presidente della Regione Abruzzo, Giovanni Pace.**

*"...omissis... Mi chiedo signor Presidente, a quale punto di degrado scatterà un po' di orgoglio regionale e un po' di attenzione su questo tema? ...omissis..."*

*Ma come i fatti dimostrano le cose cambiano, ma vanno peggio. Nella vertenza Abruzzo il team dei trasporti sembrava essere fondamentale. Oggi è diventata una questione marginale.*

*Mi chiedo e Le chiedo: è possibile riprendere questo tema realizzando un rapporto con il Governo centrale e la Direzione delle Ferrovie meno episodico ed improntato ad un'orgogliosa difesa delle nostre buone ragioni?*

*Le sono molto grato se vorrà dare un segnale di ripresa dell'iniziativa del suo governo. Noi nel frattempo, e spero che non se ne dolga, continuiamo a non nutrire fiducia alcuna sulla possibilità che le cose possano cambiare".*

**Facciamo nostra questa lettera aperta del Sen. Del Turco, che era stato profetico nel "non nutrire fiducia" e la rigiriamo al nuovo Presidente della Giunta regionale abruzzese: Sen. Ottaviano Del Turco.**

**La situazione ferroviaria in Abruzzo** è stata ed è ritenuta da tutti gli addetti ai lavori la criticità più persistente ed umiliante per l'intera collettività regionale.

In questi otto anni dall'inizio dell'era dello "spezzatino ferroviario" di Cimoli, ovvero dall'inizio della distruzione delle FS, le Organizzazioni Sindacali regionali (quasi sempre unitariamente), un Comitato ferroviari, una lunga serie di iniziative: manifestazioni, scioperi, petizioni, documenti indirizzati ai riferimenti istituzionali a



tutti i livelli, non sono stati sufficienti ad informare, documentare, e, quindi, rendere attivamente partecipi le rappresentanze politiche e le istituzioni regionali.

Tanto meno sono riuscite a sensibilizzare la Dirigenza romana delle Ferrovie dello Stato ad interessarsi della pervicace azione d'accanimento delle unità di gestione della produzione ferroviaria nelle regioni limitrofe.

Ad onor del vero, il 16 e 23 luglio 2000 le Segreterie Nazionali di tutte le OS avevano sottoscritto uno straccio di accordo per la riapertura a Pescara dell'ufficio di gestione del personale di macchina della Cargo ma, inevitabilmente, anche quell'insignificante e

parziale risultato è stato, da subito, disatteso dalle FS.

Dopo anni di dure battaglie sindacali, con le OS che hanno sottoscritto accordi fortemente impopolari pur di mantenere il lavoro in regione ed al fine di affrancare l'Abruzzo ferroviariamente spezzettata e gestita dal Lazio e dalle Marche, da questa iattura, e limitare i danni dell'essere periferia da saccheggiare da parte di entrambi (parole del Segretario regionale FIT Cisl), la situazione è drammaticamente peggiorata e con la nostra produzione si sono fatte e fanno svariate centinaia di assunzioni ad Ancona e Roma.

**In sintesi:** "Quattro Dirigenti FS" allocati alle Marche approfittando della trasformazione e riorganizzazione delle Ferrovie dello Stato hanno attuato in Abruzzo lo smantellamento di tutte le strutture occupazionali esistenti nel nostro territorio.

Una vera desertificazione occupazionale sulla Rete Ferroviaria Italiana ed in Trenitalia.

**Questo nuovo assetto organizzativo tradotto nella concretezza della realtà odierna, vuol dire:**

**Allocazione** delle strutture gestionali della produzione treni fuori dall'Abruzzo;

**Mobilità**, più o meno forzata e coatta (l'ultima angheria è del 01.12.06), dei ferrovieri presso le nuove sedi di lavoro;

**Blocco del turnover** e, quindi, perdita relevantissima di posti di lavoro;

**Revoca** dei contratti di servizio con società dei settori indotti e conseguenti esuberanti di lavoratori;

**Trenitalia**, sfruttando i Poteri allocati in Ancona, ha assunto in questi anni centinaia di giovani nelle unità di produzione marchigiane con selezione rivolta ai soli residenti nella Regione Marche (in particolar modo Macchinisti e Capi Treno che, ovviamente, lavorano sulla stessa Direttrice



Stazione di Pescara

Adriatica, dove nel passato lavoravano i ferrovieri abruzzesi).

**Per rendere idea di cosa parliamo citiamo due numeri a confronto:**

Ricordiamo, per inciso, che quando si parla di ferrovia è indispensabile una visione unitaria del sistema di mobilità nazionale/regionale con la sua forte ricaduta occupazionale diretta ed indotta e, quindi, economica per l'intera collettività.

Regione MARCHE		Regione ABRUZZO	
Abitanti	1.533.000	Abitanti	1.308.000
% disoccupazione	4,5	% disoccupazione	6,8
Km Rete Ferroviaria - RFI	434,7	Km Rete Ferroviaria - RFI	532,8
Dipendenti Trenitalia	1.270	Dipendenti Trenitalia	665
Dipendenti RFI	730	Dipendenti RFI	440
Altre strutt. Gruppo FS	Tutte	Altre strutt. Gruppo FS	Nessuna

Lo sciacallaggio del lavoro messo in atto dalle Ferrovie dello Stato (n.d.r.: chi paga è sempre lo stesso "Pantalone") nel nostro territorio meritava e merita **attenzione "vera"**, se non altro perché gli impianti del Personale di Macchina e Bordo preesistenti a Pescara fino al 1999 sono stati, per anni, i più produttivi d'Italia con ottimali allacciamenti dei servizi in termini qualitativi e quantitativi per le FS che, all'epoca, opportunamente ne valorizzavano la centralità geografica sulla Direttrice Adriatica, **ed è, forse, solo per questo che l'unico impianto chiuso è stato quello con maggiore produttività.**

Oggi a Pescara lavorano complessivamente nelle tre Divisioni di

Trenitalia giusto la metà dei 220 macchinisti che vi lavoravano alla fine del '99 e circa 50 di essi andranno a riposo entro l'anno per anzianità. I capitreno sono passati da 185 unità del 1999 a meno di 80 ed il 40% lascerà il lavoro entro

l'anno

Una citazione a parte meritano le nuove e vecchie infrastrutture ferroviarie, per esempio:

*La galleria ultra centenaria di Colli di Monti Bove di Km 3,669 (Pescara / Roma) da anni è in criticità permanente per allagamento e viene chiusa sistematicamente alla circolazione con notevole potenziale*

*ricaduta sulla stessa sicurezza; invece, nella nuovissima galleria San Giovanni di Km 9,311 (Pescara / Termoli) per un chilometro mancano nicchie, nicchioni, cameroni, telefoni fissi, pulsanti di emergenza, ecc... (?);*

*Nella nuova stazione di Fossacesia - Torino di Sangro, sulla linea Adriatica, la situazione è risibile: bagni e sale d'aspet-*

*to per i "clienti" sono stati occupati da Trenitalia. Da questa stazione partono, tra l'altro, i treni merci (Trenitalia e FAS / FNM) di pianali Lais con i furgoni Sevel (Fiat / Citroen / Peugeot), peccato che i nuovi binari di presa e consegna siano stati realizzati più corti dei treni, a composizione storica bloccati. Almeno per questo bastava ricopiare, così com'era, la vecchia stazione di Torino di Sangro;*

*A Pescara, la stessa nuova e bella Stazione di Centrale è in completo abbandono ed è rimasta un'opera incompiuta con non poche criticità infrastrutturali ed impiantistiche, senza parlare delle tante infrastrutture nuovissime ed abbandonate: tolti i Ferrovieri è divenuta terra di nessuno, mentre altrove le FS vanno in affitto;*

*Per finire, in Abruzzo siamo di fatto rimasti senza uno scalo merci. Quello di Pescara Porta Nuova deve essere a breve completamente dismesso e attualmente è ridotto al limite della sopravvivenza e del futuro Interporto di Manoppello non ci sono speranze per l'immediato, e siamo certi che non ci sarà futuro per Trenitalia e tanto meno necessità di ferrovieri;*

*Nella tratta Pescara - Sulmona della linea per Roma hanno attivato la DCO ovviamente senza realizzare opere infrastrutturali (sottopassaggi) ed economizzando persino sulle RAR (UNA sul 1° binario dei rispettivi fabbricati viaggiato-*

Continua a pag. 31



Stazione di Castel di Sangro

# L'esperienza della Segreteria FAST Ferrovie Liguria

di Giuseppe Carpentieri

Sono passati quasi due anni dagli inizi di questa mia esperienza come segretario regionale nella Fast Ferrovie.

Anni molti intensi e gratificanti che però ci hanno visto anche affrontare inevitabili difficoltà legate non solo al passaggio dalla vecchia alla nuova "gestione" territoriale ma anche all'importante trasformazione avvenuta all'interno del nostro sindacato.

Ritengo quindi doveroso, al fine di migliorare ancora la nostra organizzazione, fare alcune riflessioni sui risultati acquisiti in questo periodo e su cosa la nostra O.S. deve ancora perfezionare per raggiungere l'affermazione di quel ruolo che gli compete come sindacato autonomo e come unico sostenitore dei principi di autonomia.

Le successive considerazioni sono quindi rivolte ad ottenere un valido aiuto al raggiungimento di questo, a nostro avviso, importante obiettivo.

L'avvio organizzativo in Liguria non è stato facile. La scelta di un modello organizzativo efficace è stata oggetto di un lungo confronto al termine del quale abbiamo stabilito di creare un gruppo di quattro o cinque persone che, con la massima stima reciproca, avrebbero rappresentato il fulcro dell'attività sindacale con una suddivisione dei compiti e dei settori di competenza.

Questo ha permesso di eliminare qualsiasi forma di dualismo od accentrato che, con il tempo, generano solo frutti negativi.

Era però indispensabile, a nostro avviso, la presenza di una figura attorno alla quale potesse ruotare questo gruppo di lavoro e che rappresentasse un punto fermo e di coordinamento.

La persona che attualmente svolge questo ruolo, Vima Dellepiane, è ormai diventata un punto di riferimento non solo per i componenti della nostra segreteria ma soprattutto per tutti gli iscritti attraverso anche il pre-

senziamento per tutta la settimana lavorativa della nostra sede regionale.

Solo con questa condizione infatti la nostra organizzazione è in grado di dare quotidianamente risposte alle domande che i nostri associati ci pongono ed offrire loro anche diversi servizi complementari che interessano la vita lavorativa e professionale di tutti noi come: assistenza fiscale – convenzione con compagnie di assicurazioni – corsi e scuole professionali per le varie categorie di ferrovieri.

Proprio quest'ultima iniziativa, che risale a pochi mesi fa, ha ottenuto un ottimo riscontro da parte dei giovani



Stazione di Manarola

collegi che vi hanno partecipato.

Per questo dobbiamo ringraziare tutti quegli iscritti che dedicano parte del loro tempo libero all'attività sindacale.

Proprio grazie ad uno di loro, Matteo Ilacqua, si è attivato un progetto per riportare alla luce quel patrimonio tecnico, sempre appartenuto ed ereditato dalla storia dello SMA, anche all'interno della Fast Ferrovie permettendo così di fornire sempre risposte continue sui quesiti tecnici e professionali.

Il primo risultato di questo progetto dovrebbe essere l'uscita di un "Manuale" di agevole consultazione sulla materia tecnica-normativa per il personale di macchina.

La realizzazione massima sarebbe quella di poter estendere, dopo un necessario passaggio di verifica con la sede nazionale, questo strumento di lavoro su tutto il territorio.

Con questa impostazione abbiamo ottenuto, in questi anni, degli ottimi risultati sia in termini di consensi associativi sia dal punto del confronto, a livello regionale, con le altre OO. SS. che puntualmente, quasi tutte, oramai riconoscono e auspicano la presenza della Fast Ferrovie ai tavoli di trattative.

Nell'ambito di questo percorso di ragionamenti vorrei toccare ancora due temi per noi molto importanti:

la gestione per la Fast Ferrovie dei nuovi tavoli negoziali non appartenenti al patrimonio storico dello SMA ed in particolare quelli con le società RFI e Ferservizi;

i rapporti con il mondo Confsal e con il mondo politico regionale sempre all'interno del mondo dei trasporti.

Il primo punto, del quale abbiamo peraltro già trattato in un precedente articolo, ci ha visto intensamente impegnati nel tentativo di inserirsi in un mondo per molti aspetti ermetico.

Una delle prime esperienze avuta ad un tavolo di trattativa con i responsabili locali di RFI mi ha convinto della completa assenza di un dibattito costruttivo nel rispetto dei ruoli e di una vera opposizione al volere aziendale.

La dimostrazione di questa convinzione è arrivata quando chiacchierando con un collega, ignaro di parlare con un rappresentante di un sindacato autonomo, mi manifestava un forte dissenso nel dover sempre subire passivamente gli effetti degli accordi presi dalle OO. SS. sui propri orari di lavoro e, di non aver mai ottenuto riscontri in merito a questa sua lamentela, nonostante più volte avesse chiesto per iscritto spiega-

zioni ai rappresentanti sindacali.

Dopo essermi presentato e avergli riferito che la nostra O.S. non aveva ricevuto nessuna richiesta per le gravi tematiche da lui espresse mi sentivo rispondere molto sinceramente che nel proprio ambiente di lavoro si conosceva solo l'esistenza dei tre sindacati confederali.

Ho raccontato questo piccolo episodio per rendere l'idea di quanti passi in avanti dobbiamo ancora fare in questo mondo come sindacato autonomo, anche se alcune cose sono già migliorate.

Una situazione simile si è evidenziata a livello territoriale anche ai tavoli di Ferservizi, dove proprio recentemente, con molte difficoltà abbiamo provato a esprimere il nostro disappunto per le modalità con cui l'azienda ha provveduto a creare una nuova organizzazione del lavoro applicando "a doc" le leggi sulla cessione del ramo d'azienda.

Come sindacato autonomo infatti vorremmo non doverci fermare al palo ad osservare passivamente quello che succede ma vorremmo intervenire per poter salvaguardare i lavoratori da questi "ambigui meccanismi" aziendali.

Proprio in merito a questa tematica speriamo che il dibattito non sia ancora considerato concluso.

Siamo sicuri che con l'aiuto ed il supporto della segreteria nazionale potremo raggiungere il nostro obiettivo.

Una segreteria nazionale che ha compreso l'importanza del suo ruolo e che tra non poche difficoltà riesce a darci, anche in questi settori, il suo contributo al fine di poter esprimere al meglio le nostre potenzialità.

La seconda tematica riguarda la nostra capacità di rapportarci anche con gli attori esterni alla Ferrovia, indispensabili per mantenere quella visione di insieme che rappresenta il mondo nel quale viviamo, operiamo e cresciamo come persone e come lavoratori.

I rapporti con la nostra Confederazione in Liguria si sono consolidati negli ultimi tempi e riteniamo che la continuità dei contatti e degli scambi reciproci di esperienze ci permette di muoverci all'esterno del mondo ferroviario per conoscere cosa ci accade vicino.

La confederazione è anche indispensabile, a nostro avviso, per ottenere quell'ufficiale riconoscimento da parte del mondo politico regionale con il quale per svariati motivi (vedi trasporto regionale) siamo obbligati a confrontarci.

Speriamo che questa collaborazione ci permetta anche di raggiungere quei tavoli dove, persistendo un "monopolio confederale", la realtà autonoma ha enormi difficoltà di inserimento.

Parliamo, ad esempio per la nostra regione, delle realtà delle autorità portuali dove la svendita delle tracce orarie e lavorazioni da parte della Divisione Logistica ha comportato una forte perdita dell'autonomia gestionale di queste aree strategiche. Auspichiamo quindi che la collaborazione nata e livello ligure ci permetta di esprimere il nostro dissenso per certe politiche e raggiungere sempre una



Ventimiglia

maggiore incisività nei settori e nei campi di nostra competenza.

Concludo aggiungendo che, al di là di qualsiasi tipo di organizzazione ogni segreteria regionale decida di adottare per svolgere al meglio il proprio compito, resta fondamentale il ruolo del gruppo operante nella Segreteria Nazionale che deve rappresentare il collante di tutta l'organizzazione.

Solo con l'apporto costante ed il riferimento giornaliero e puntuale delle informazioni dalla sede centrale a quelle periferiche si può creare quel fondamentale ingranaggio funzionale, di collaborazione e scambio reciproco. Per questo sarebbe interessante l'individuazione di alcune figure di riferimento che si occupino di garantire la comunicazione tra le realtà regionali.

La Fast Ferrovie può crescere e, in questo momento storico di trasformazione e liberalizzazione del mondo ferroviario, può finalmente ottenere un importante ruolo propositivo.

Questo nuovo ruolo unito al rafforzamento che sapremo creare insieme ad altri soggetti di sicuro ci permetterà di dare ai lavoratori un valido contributo di crescita.

*Continua da pag. 29*  
 (ri). In questo tratto di linea vi è la stazione di Bussi, ultimamente alla ribalta sulla cronaca nazionale per la mega discarica di prodotti tossici (250.000 mc.) rinvenuta di fronte alla stazione. Qui insiste da tempi storici una fabbrica di prodotti chimici (ex Montedison) ad alto rischio e sapevamo, una volta, che per le lavorazioni attuate vi erano particolari norme di prevenzione. Attualmente è impresenziata e vi arrivano, vi manovrano (ovviamen-

*te senza segnali bassi) e vi partono treni Cargo chimica di Trenitalia con un Macchinista ed un 1° Tecnico di Manovra ed anche un treno della Società Sangritana.*

E' evidente che le forze Politiche e soprattutto quelle Istituzionali di questo territorio, non possano abdicare, come sinora hanno fatto, al proprio ruolo, e debbano in concreto dare riscontro ai lavoratori e alla cittadinanza tutta.

Confidiamo nella sensibilità e caparbietà del Presidente Del Turco, affin-

ché l'Amministrazione Regionale (coinvolta direttamente ed unitariamente "sulla situazione ferroviaria in Abruzzo" dal 23 settembre 1999) almeno in questa terza legislatura, abbia l'orgoglio, la forza, e la volontà di far valere in Ferrovie dello Stato diritti e ragioni dei ferrovieri abruzzesi e si riappropri delle legittime aspettative occupazionali ed economiche di questa nostra terra, anche se, non se ne dolga e non me ne voglia, **noi continuiamo a nutrire fiducia sulla possibilità che le cose possano cambiare.**

# Scioperi su sicurezza e carenze ... ...ai posteri l'ardua sentenza

di Gianluca Cecchini

La legge 146/90 fu istituita con accordo tra Governo, rappresentanze dei lavoratori e datoriali per porre regole inconfutabili di comportamento tra le parti e dare il via in tempi certi alle vertenze.

Questa disciplina è valida e rimarrebbe tale se tutti gli attori si attenessero allo spirito istitutivo della norma, se invece una delle parti in causa non rispetta tale spirito, la stessa 146/90 rimane un inutile rituale assolto il quale ognuno fa solo i propri "interessi."

Come O.S. dei trasporti Marchigiani in tutti questi anni ci siamo sforzati, ed ancora oggi continuiamo a farlo, ad avere comportamenti nello spirito del dettato legislativo, ma i risultati sono molto labili perché per l'azienda la 146/90 non è altro che una procedura da assolvere e niente più.

Nella Regione Marche negli ultimi tempi abbiamo dichiarato una serie innumerevole di scioperi su problemi vitali per i lavoratori.

Tutto inutile.

Il personale continua a mancare e non si provvede ad assumerne o trasferirne, soprattutto in quei settori di "esercizio" come macchina, manovra e verifica che, con dati alla mano, sono le più esposte ad incidenti dai più semplici ai più gravi.

Per avere un quadro completo della situazione credo che sia doveroso andare ad analizzare le problematiche delle varie qualifiche:

**Quadri:** mancate nomine per chi opera in funzioni superiori, problemi logistici come utilizzo dei ferrotel e tickets ai pasti, si vogliono modificare arbitrariamente gli orari di presenziamento degli uffici. Non ultimo non viene rispettata la normativa per chi fa uso di video terminali.

**Pdm/Pdb:** la carenza di personale in tutte le divisioni è un dato costante che di fatto non fa che incrementare in maniera esponenziale lo straordinario e portare i ritmi di lavoro a livelli intollerabili. Mancando risorse e, in buona sostanza, si nega la possibilità di fruire dei congedi e di fare la dovuta formazione professionale con le inevitabili ricadute sulla sicurezza. Senza considerare i problemi logistici (diritto al pasto, sale di sosta, locali fruizione RFR etc...). Si tenga inoltre conto che

procedendo al solo disbrigo quotidiano delle necessità urgenti per consentire la regolarità d'esercizio.

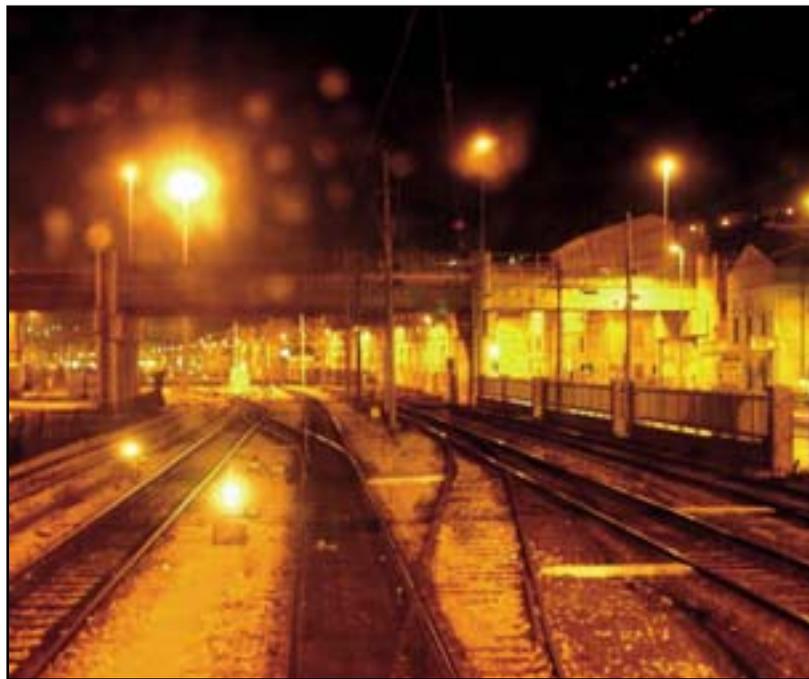
**Biglietterie:** Il settore è fortemente penalizzato da un crescente disinteresse aziendale, che tende senza ombra di dubbio ad esternalizzare anziché investire nel settore.

Tutto ciò sta causando un sempre maggiore distacco dell'Azienda da quelle norme di comportamento sulla prevenzione che dovrebbe invece essere il primo obiettivo.

La prevenzione è una azione che agisce su due linee, quella tecnologica e quella umana.

Se per la prima si investe, sulla seconda l'azienda disinveste, forse perché crede a torto che le due cose non siano legate tra loro.

Il non rispetto della Legge va oltre la procedura formale, attuandosi di fatto un comportamento volto a regolarizzare la mancanza di personale, soprattutto



Stazione di Ancona

ben 48 macchinisti sono in posizione di superbonus, il che non farà che accrescere le carenze e le relative ricadute a partire da Gennaio 2008.

**Manovra:** si chiedono da tempo assunzioni o trasferimenti di personale ma, nonostante un accordo siglato in questi termini, ancora stiamo aspettando la prima risorsa. Nel frattempo i manovratori sono costretti a lavorare in posizione di continuo straordinario e sotto stress a causa del sovraccarico di attività.

**Infrastruttura:** situazione ancora più incresciosa, dove mancano decine di unità (70 per carenze mai coperte, 80 per agenti in "bonus" e 30 per pensionamenti) e nessuno se ne fa carico

d'esercizio.

Questo pone le basi per una incidenza sempre maggiore di casualità di rischio sul lavoro, che infatti, cominciano ad essere sempre più frequenti mentre le azioni necessarie per evitarle sempre più rare.

Faccio presente che proprio mentre sto scrivendo queste righe sono venuto a conoscenza dell'ennesimo scontro tra treni nella stazione di Terni, località che purtroppo non più di quindici giorni fa ha visto la morte bianca di un nostro collega manovratore, alla cui famiglia vanno tutte le nostre condoglianze e lo sdegno per una morte che le "Ferrovie più sicure d'Europa" non dovrebbero permettere.

# Adempimenti sul TFR ... istruzioni per l'uso!

di Agostino Apadula

Continua il dibattito tra i lavoratori sulla necessità di conferire o meno il TFR maturando nei Fondi pensione complementari di categoria o nei Fondi aperti, nel mentre, sia pur con notevole ritardo, la modulistica TFR 1 e TFR 2 comincia ad arrivare nei luoghi di lavoro e viene resa disponibile per i lavoratori che, come è noto devono consegnarla, debitamente compilata al datore di lavoro **entro il 30 giugno 2007**, che rilascerà loro regolare attestazione.

L'importanza delle scelte da compiere ci impongono di riflettere e di porre particolare attenzione nella compilazione dei moduli **per evitare di fare opzioni diverse da quelle che si pensa invece di compiere**. La modulistica è semplice ma, almeno per quello che abbiamo constatato nelle numerose assemblee da noi tenute e nel contatto giornaliero con i lavoratori, il valore della scelta, comprensibilmente condiziona molti lavoratori creando loro difficoltà che invece non esistono.

Cominciamo con il tenere presente che **solo la scelta del conferimento del TFR nel Fondo pen-**

**sione è irreversibile**. Ciò significa che qualora si decida di conferire il TFR in un Fondo pensione poi tale scelta non può essere cambiata, in quanto possono essere sospesi solo i versamenti aggiuntivi al TFR, **che come è noto sono fiscalmente deducibili**.

Ovviamente in questo caso verrà meno anche il contributo del datore di lavoro.

Coloro invece che decidono di trattenere, presso il datore di lavoro/INPS, il proprio TFR potranno invece aderire al sistema pensionistico complementare in una data successiva a loro insindacabile scelta.

Riportiamo una indicazione sul metodo di compilazione dei moduli, ricordando che ovviamente deve essere compilato solo il modulo che è in relazione alla propria data di assunzione ed al suo interno deve essere contrassegnata solo la sezione di competenza.

Ribadiamo anche che **la mancata compilazione e consegna della**



**modulistica entro il 30 giugno 2007 comporta**, ai sensi della norma sul silenzio/assenso, **il conferimento totale del TFR al fondo di categoria** ove esistente, nel nostro caso Eurofer.

Questa fattispecie non dà titolo al contributo del datore di lavoro, che compete solo se si fa anche la scelta d'iscrizione al fondo negoziale con la previsione di un versamento dell'1% minimo delle voci retributive, così come disciplinato dal CCNL:

**- Il modulo TFR 1 che è destinato ai lavoratori assunti prima del 31/12/2006 ?**

**Questo modulo è formato da quattro sezioni così ripartite:**

## SEZIONE 1:

Riguarda i lavoratori il cui rapporto di lavoro è conseguentemente la loro posizione assicurativa/previdenziale, presso qualsiasi azienda pubblica/privata, ha avuto inizio dopo il 28 aprile 1993 e non si è già iscritti ad un fondo pensione complementare.

**Coloro che si trovano in questa condizione possono fare due scelte**

**barrando il primo cerchietto o**

**conferiscono il 100% del loro TFR ad "Eurofer" od ad un**



Assemblea sul TFR di Reggio Calabria

**FAST Ferrovie** **GUIDA ALLA CORRETTA COMPILAZIONE DEL MODELLO TFR 1** **TFR 1**  
doppia copia controfirmata dal datore di lavoro

**SCELTA PER LA DESTINAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**  
(articolo 8, comma 7, decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252)  
MODULO PER I LAVORATORI ASSUNTI ENTRO IL 31 DICEMBRE 2006

La sottoscritto/a **COGNOME NOME**  
nato/a a **COMUNE (PROVINCIA)** il **GG/MM/AAAA**, codice fiscale **CGMNOM71M08D653V**  
Dipendente del... **NOME AZIENDA (TRENITALIA, RFI, FERSERVIZI, ANAS, SERFER, ECC...)**

**Compilare solo la sezione alla quale il lavoratore appartiene**  
**SI RICORDA DI DEFINIRE CON UNA "X" IL CERCHETTO DELLA SEZIONE CHE INTERESSA COMPILARE**

**SEZIONE 1** **Dipendenti assunti dopo il 29/04/1993 non aderenti ad EUROFER**

Per i lavoratori, iscritti alla previdenza obbligatoria in data successiva al 29 aprile 1993, che alla data del 31 dicembre 2006 non versino il trattamento di fine rapporto ad una forma pensionistica complementare con la presente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005

DISPONE

**COMPILARE SE SI VUOLE FAR DESTINARE TUTTO IL TFR AL FONDO EUROFER**  
che il trattamento di fine rapporto venga integralmente destinato al periodo di paga in corso alla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare **EUROFER** alla quale il sottoscritto ha aderito alla data.../.../...  
Allega: copia del modulo di adesione

**COMPILARE SE IL TFR DEVE ESSERE VERSATO ALL'INPS**  
che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2,175 del codice civile. (1)

In caso di mancata compilazione e consegna del presente modulo entro il 30 giugno 2007, il trattamento di fine rapporto che maturerà a decorrere dal 1° luglio 2007 verrà destinato integralmente alla forma pensionistica complementare alla quale il lavoratore ha già aderito alla data del 31 dicembre 2006 e a cui versa una quota del TFR.

**SEZIONE 2** **Dipendenti assunti prima del 29/04/1993 già aderenti ad EUROFER**

Per i lavoratori, iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993, che alla data del 31 dicembre 2006 versino una quota del trattamento di fine rapporto ad una forma pensionistica complementare con la presente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005

DISPONE

**COMPILARE SE SI VUOLE LASCIARE IL 33% DEL TFR A EUROFER IL RESTANTE 67% DA DESTINARE ALL'INPS (FONDO LAVORO)**  
che venga confermata la destinazione al **FONDO LAVORO** al quale il sottoscritto già aderisce alla data del 31 dicembre 2006 e al quale versa una quota del proprio trattamento di fine rapporto, nella identica misura prevista alla data della presente. (2)

**COMPILARE SE SI VUOLE FAR DESTINARE IL TFR AL 100% IN EUROFER**  
che venga conferito al fondo pensione... al quale il sottoscritto già aderisce alla data del 31 dicembre 2006 e al quale versa una quota del proprio trattamento di fine rapporto, anche la quota residua del TFR che maturerà a decorrere dal periodo di paga in corso alla data della presente.

In caso di mancata compilazione e consegna del presente modulo entro il 30 giugno 2007, il trattamento di fine rapporto che maturerà a decorrere dal 1° luglio 2007 verrà destinato integralmente alla forma pensionistica complementare alla quale il lavoratore ha già aderito alla data del 31 dicembre 2006 e a cui versa una quota del TFR.

Fondo aperto a loro scelta. Nel caso di scelta del fondo negoziale, aderendo con il contributo aggiuntivo minimo dell'1% si ha diritto anche al contributo del datore di lavoro;

**barrando il secondo cerchietto o**

decidono invece di non aderire al sistema pensionistico complementare e quindi lasciano al datore di lavoro/INPS il proprio TFR;

**SEZIONE 2:**

Interessa i lavoratori, ferrovieri e non, di prima occupazione antecedente al 29 aprile 1993, già iscritti ad un fondo pensione complementare.

**Coloro che si trovano in queste condizioni hanno due scelte possibili**

**barrando il primo cerchietto o** confermano la destinazione al

Fondo pensione nella percentuale di TFR che già versano (i Ferrovieri il 33% del TFR già in Eurofer);

**barrando il secondo cerchietto o**

aumentano fino 100% la quota di TFR, che già versano al Fondo pensione. Ovviamente tale scelta investe le quote di TFR che maturano successivamente alla decisione.

**SEZIONE 3:**

E' destinata ai lavoratori titolari di un rapporto di lavoro iniziato antece-

dentemente al 29 aprile 1993 che, alla data del 31 dicembre 2006, non siano aderenti a nessuna forma pensionistica complementare, nel cui settore lavorativo il CCNL preveda Fondi pensione. E' appunto il caso dei Ferrovieri e dei dipendenti ANAS che possono già disporre del Fondo denominato "Eurofer"

**In questo caso i lavoratori hanno tre tipologie di scelta**

**barrando il primo cerchietto o**

decidono di continuare a non aderire al secondo pilastro pensionistico e lasciano quindi il 100% del TFR al proprio datore di lavoro/INPS;

**barrando il secondo cerchietto o**

aderiscono alla previdenza complementare con la percentuale del TFR disciplinata dagli accordi collettivi (33% per Ferrovieri, 29% per i dipendenti ANAS). La restante quota di TFR resterà nella disponibilità del datore di lavoro/INPS;

**barrando il terzo cerchietto o**

conferiscono il 100% del TFR maturando alla previdenza complementare.

**SEZIONE 4:**

**Questa sezione non è rivolta né ai Ferrovieri, né tantomeno ai dipendenti ANAS**, poiché disciplina le scelte dei lavoratori, con rapporto di lavoro iniziato prima del 29 aprile 1993, nei cui settori lavorativi non ci sono accordi sindacali per la costituzione o l'adesione a Fondi pensione negoziali.



Per questa tipologia di lavoratori esiste la possibilità di accedere ai Fondi aperti o a specifici Fondi pensione che saranno costituiti presso l'INPS.

**- Il modulo TFR 2 deve invece essere compilato dai lavoratori assunti dopo il 31/12/2006 ?**

**- Va consegnato in azienda entro sei mesi dalla data di assunzione ?**

In questo modulo sono invece previste tre Sezioni così ripartite:

### SEZIONE 1:

E' destinata ai lavoratori di nuova assunzione che, in quanto iscritti alla previdenza obbligatoria dopo il 28 aprile 1993, hanno a disposizione solo due opzioni:

**Coloro che si trovano in queste condizioni hanno due scelte possibili**

**barrando il primo cerchietto o conferiscono il 100% del TFR maturando alla previdenza complementare;**

**barrando il secondo cerchietto o decidono di non aderire al secondo pilastro pensionistico e lasciano quindi il 100% del TFR alla disponibilità del proprio datore di lavoro/INPS;**

### SEZIONE 2:

**SEZIONE 3**

**-ATTENZIONE-**

Per i lavoratori, iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993, ai quali non si applichino accordi o contratti collettivi che prevedano il conferimento del trattamento di fine rapporto ad una forma pensionistica complementare con la presente, in situazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005.

**QUESTA SEZIONE NON INTERESSA NE' I DIPENDENTI DEL GRUPPO FS NE' I DIPENDENTI ANAS**

che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare quale il sottoscritto ha aderito in data .../.../...

che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile. (1)

che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile. (2)

che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile. (3)

Allega: copia del modulo di adesione

(1) Per i lavoratori occupati presso datore di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti, il TFR viene versato al Fondo istituito presso la Tesoreria dello Stato e gestito dall'INPS, che assicura le stesse prestazioni previste dall'articolo 2120 codice civile.

(2) Per i lavoratori occupati presso datore di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti, il TFR residuo viene versato al Fondo istituito presso la Tesoreria dello Stato e gestito dall'INPS che assicura le stesse prestazioni previste dall'articolo 2120 codice civile.

(3) Tale misura non può essere inferiore al 50%.

Data: \_\_\_\_\_

(firma leggibile)

Una copia del presente modulo è controfirmata dal datore di lavoro e rilasciata al lavoratore per ricevuta

**FAST Ferrovie**

**GUIDA ALLA CORRETTA COMPILAZIONE DEL MODELLO TFR 2**

**TFR 2**

**doppia copia controfirmata dal datore di lavoro**

**SCELTA PER LA DESTINAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**  
(articolo 8, comma 7, decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252)

**MODULO PER I LAVORATORI ASSUNTI DOPO IL 31 DICEMBRE 2006**  
categorici coloro che hanno avuto una posizione assicurativa obbligatoria, anche di una sola settimana, prima del 29/04/1993

Il/la sottoscritt/a ..... COGNOME ..... NOME .....  
nato/a a: COMUNE (PROVINCIA) ..... 8GG/MM/AAAA, codice fiscale CGNNDM71M08D633V .....  
dipendente del: NOME AZIENDA (TRENITALIA, RFI, FERSERVIZ, SERFER, ANAS, ECC...) .....

In caso di mancata compilazione e consegna del presente modulo entro sei mesi dalla data di assunzione, il trattamento di fine rapporto che matura dalla data di assunzione verrà destinato integralmente alla forma pensionistica complementare individuata ai sensi dell'articolo 8, comma 7, lettera b) del decreto legislativo n. 252/2005.

**Compilare solo la sezione alla quale il lavoratore appartiene**

**5. RICORDA DI DEPENDERE CON UNA "X" IL CERCHIETTO DELLA SEZIONE CHE INTERESSA COMPILARE**

**SEZIONE 1** **Dipendente assunto dopo il 28 aprile 1993**

Per i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data successiva al 28 aprile 1993 con la presente, in situazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005

**DISPONE**

**Compilare per destinare tutto il TFR al Fondo pensione**

che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare quale il sottoscritto ha aderito in data .../.../...

**Allega: copia del modulo di adesione**

**Compilare se si vuole mantenere il TFR presso il datore di lavoro/INPS**

che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile. (1)

**SEZIONE 2** **Dipendente assunto dopo il 31/dicembre/2006,**  
**con un rapporto di lavoro anche di una sola settimana antecedente al 29/aprile/1993**

Per i lavoratori, iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993, ai quali si applichino accordi o contratti collettivi che prevedano il conferimento del trattamento di fine rapporto ad una forma pensionistica complementare con la presente, in situazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005

**DISPONE**

**Compilare se si vuole mantenere il TFR presso il datore di lavoro/INPS**

che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile. (1)

**Compilare se si vuole destinare il TFR al Fondo pensione nella percentuale prevista dal CCNI**

che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile. (2)

**Allega: copia del modulo di adesione**

**Compilare per destinare tutto il TFR al Fondo pensione**

che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare quale il sottoscritto ha aderito in data .../.../...

**Allega: copia del modulo di adesione**

Questa seconda assunzione è destinata ai lavoratori di nuova

assunzione successiva al 31 dicembre 2006, **che possono però vantare una precedente esperienza lavorativa**, con relativa iscrizione all'assicurazione generale obbligatoria anche di una sola settimana, **precedente al 29 aprile 1993**

**In questo caso i lavoratori hanno tre tipologie di scelta**

**barrando il primo cerchietto o**

**decidono di non aderire al secondo pilastro pensionistico e lasciano quindi il 100% del TFR alla disponibilità del proprio datore di lavoro/INPS;**

**barrando il secondo cerchietto o**

**aderiscono alla previdenza complementare con la percentuale del TFR disciplinata dagli accordi collettivi (33% per Ferrovieri,**



29% per i dipendenti ANAS). La restante quota di TFR resterà nella disponibilità del datore di lavoro/INPS;

**barrando il terzo cerchietto o**

conferiscono il 100% del TFR maturando alla previdenza complementare.

## Le prime risposte ai quesiti pervenuti

- Domanda:

Si può aderire ad un Fondo pensione Negoziale, senza conferire il TFR?

Risposta:

Non è possibile. L'adesione a una forma pensionistica complementare di tipo negoziale/pattizio può avvenire:

- con il solo versamento del TFR, in quota o al 100% a seconda della data di assunzione;

- con il conferimento del TFR e dei contributi regolati dal CCNL di riferimento.

- Domanda

Cosa succede se entro il 30 giugno 2007 il lavoratore, assunto prima del 31/12/2006, non fa nessuna scelta esplicita?

Risposta:

In assenza di scelta esplicita, il TFR verrà conferito al Fondo collettivo di riferimento, "Eurofer" per i Ferrovieri e i Dipendenti Anas.

- Domanda:

Quale è l'importo massimo deducibile sui contributi versati sul Fondo pensione? è comprensivo della quota di TFR?

Risposta:

I contributi sono deducibili dall'imponibile fiscale per un valore massimo di Euro 5.164,57. In detto limite non è ovviamente

### SEZIONE 3:

**Questa sezione non è rivolta né ai Ferrovieri, né tantomeno ai dipendenti ANAS**, poiché disciplina le scelte dei lavoratori, con rapporto di lavoro iniziato prima del 29 aprile 1993, nei cui settori

lavorativi non ci sono accordi sindacali per la costituzione o l'adesione a Fondi pensione negoziali. Per questa tipologia di lavoratori esiste la possibilità di accedere ai Fondi aperti o a specifici Fondi pensione che saranno costituiti presso l'INPS.



Assemblea sul TFR di Siracusa

compresa la quota di TFR conferita. Nei Fondi negoziali come "Eurofer" si deve invece intendere comprensivo del contributo del datore di lavoro.

- Domanda:

Quando matura il diritto alla pensione complementare?

Risposta:

Tale prestazione si acquisisce, con le nuove norme previste dal D.legvo 5 dicembre 2005, n.252, se sussistono i seguenti requisiti:

- requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici, previsti dal regime obbligatorio di riferimento;

- minimo cinque anni di presenza nel Fondo pensionistico complementare.

- Domanda:

Quando matura il requisito di

accesso alla pensione pubblica, la prestazione complementare pensionistica deve essere rapportata all'intero montante?

Risposta:

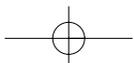
Non c'è questo obbligo. Quando maturano i requisiti di accesso alla pensione pubblica, l'aderente deve comunicare al Fondo Complementare se intende percepire la prestazione in una delle seguenti forme:

Interamente sotto forma di pensione complementare;

In parte come trattamento pensionistico, riconvertendo minimo il 50% del montante, la rimanente somma, nella misura massima quindi del 50%, in forma capitale.

- Domanda:

Si può chiedere al Fondo Complementare che l'intero montante venga riscattato in forma



capitale?

Risposta:

L'iscritto può chiedere tale forma di riscatto, solo nel caso che convertendo il 70% del montante finale accumulato, il valore della rendita mensile risulti inferiore al 50% dell'assegno sociale previsto dall'art. 3 della legge 8 agosto 1995, n. 335.

- Domanda:

Quali sono le regole di tassazione delle prestazioni erogate dai Fondi complementari:

Risposta:

Le prestazioni erogate dai Fondi pensionistici complementari, sia sotto forma di rendita che di capitale, scontano una ritenuta d'imposta con aliquota del 15%. La stessa aliquota si riduce dello 0,30% per ogni anno di partecipazione al Fondo che eccede il quindicesimo. La riduzione massima è del 6% e pertanto con 36 anni di presenza nel Fondo, sulle prestazioni si applica una aliquota d'imposizione fiscale del 9%.

- Domanda:

Nella determinazione dell'anzianità utile per compiere i quindici anni, che danno poi titolo alla riduzione progressiva dello 0.30% annuo, fino al limite del 9%, dell'aliquota fiscale, fanno testo gli anni d'iscrizione ai Fondi anteceden-

ti al 31 dicembre 2006?

Risposta:

Dai contenuti del D.lvo 252/2005 si desume che, per ogni anno successivo ai quindici anni di partecipazione ai Fondi pensione, scatta la riduzione dello 0,30% annuo dell'aliquota fiscale applicata alle prestazioni. Quindi ciò vale anche se l'iscrizione è avvenuta prima dell'anno 2007. Su questo ultimo aspetto si è però in attesa di un chiarimento della Agenzia delle Entrate.

- Domanda:

Quale è la tassazione che si applica sulle anticipazioni riferite ad acquisto casa?

Risposta:

Sull'anticipazione richiesta per acquisto casa o ristrutturazione si applica una ritenuta a titolo d'imposta con aliquota del 23%. Detta aliquota è ovviamente applicata solo sulla parte imponibile della somma, al netto quindi dei contributi non dedotti in precedenza e degli interessi maturati durante la fase di accumulazione, perchè già tassati in precedenza come è noto.

- Domanda:

Che succede in caso di morte dell'iscritto al Fondo pensione Complementare?

Risposta:

Se il lavoratore iscritto ad un Fondo Complementare muore prima di accedere alle prestazioni del Fondo, il capitale per intero viene versato agli eredi, anche in assenza di specifica indicazione, o ai beneficiari designati. Se entrambe le figure sono assenti il capitale resta nella disponibilità del Fondo;

Se il lavoratore muore dopo l'inizio della prestazione in forma di rendita, in assenza di previsione di beneficiari, il capitale non ancora erogato come vitalizio resterà alla compagnia assicuratrice che aveva stipulato con il Fondo la convenzione alla liquidazione della rendita stessa.

- Domanda:

Il vitalizio maturato è reversibile per gli eredi in caso di morte dell'iscritto al Fondo pensione?

Risposta:

Il diritto alla reversibilità è un istituto del sistema pensionistico pubblico, mentre nel sistema previdenziale complementare, a scelta del pensionando, è possibile l'indicazione di un beneficiario che può anche essere una figura diversa dagli eredi. In tal caso la misura della pensione complementare, sia diretta che reversibile, saranno della stessa misura e saranno rapportate, rispetto al montante maturato, alle aspettative di vita di entrambi.

## Calcolo della pensione con il sistema retributivo intero e problematiche previdenziali pubbliche/complementari.

Tutti i Ferrovieri interessati possono porre domande/quesiti sugli argomenti su esposti, raccordandosi con le strutture territoriali FAST Ferrovie le quali inoltreranno i quesiti alla Segreteria Nazionale.

Per richiedere il calcolo della propria pensione con l'attuale sistema previdenziale gli interessati devono far pervenire alla Segreteria Nazionale FAST Ferrovie una busta paga, oltre l'indicazione dell'imponibile fiscale degli ultimi 10 anni. Tale servizio, ovviamente è reso ai ferrovieri che sono prossimi alla pensione, da calcolarsi con sistema retributivo intero.

Le risposte ai quesiti posti verranno date, nel rispetto delle norme sulla privacy sul mensile della FAST Ferrovie. Per casi particolari si darà invece risposta personale a domicilio.

# Che bello era ...

di Giorgio Baltieri

Nell'immaginario collettivo dei macchinisti, magari quelli un po' datati che gravitavano intorno a Milano, l'idea che di treni, soprattutto merci verso Milano, era meglio farne il meno possibile, è stato un convincimento maturato nel volgere di poche corse ma poi mai più dismesso.

Non tanto per le linee in sé, le quali, da sempre, sono state tra le meglio attrezzate della rete, quanto per il fatto che, soprattutto a Milano Smistamento non sapevi quando vi entravi e ancor meno quando vi uscivi.

I muri del pianto più famigerati erano tra Pioltello, Lambrate, Rogoredo e lo smisurato scalo merci.

Da ovunque tentassi l'approccio, sempre lo stesso risultato: ore di disco a via impedita.

Se, a ben vedere, fiumi di lacrime alla fine non sono mai scorsi, è anche vero che le arrabbiature furibonde, così come gli alterchi telefonici con il malcapitato di turno, erano all'ordine del giorno.

Questi momenti di forte esasperazione hanno portato a innumerevoli episodi curiosi che, con il passare del tempo, subendo le inevitabili modifiche tipiche di un racconto illustrato più volte, sono diventati gustosi aneddoti, che andavano dai sonni profondi caratterizzati da risvegli ogni volta più improbabili ad ambulanze che prelevavano macchinisti stremati, affamati o disidratati ai segnali di protezione.

Vista però la trasformazione che ha subito il lavoro del macchinista in quest'ultimo decennio, ripensandoci, forse non era tutto poi così male, almeno non tanto quanto potrebbe sembrare da un primo superficiale confronto tra le condizioni di lavoro d'allora, e quelle di oggi.

Rapporti interpersonali costanti e importanti, la sensazione di essere una parte significativa di un qualcosa che dava un servizio utile e importante alla comunità, rappresentano valori che pian piano sono svaniti inghiottiti da una logica sempre più esasperata di azienda moderna e impersonale.

Oggi i viaggiatori o le merci non sono più persone o cose che debbono spo-



starsi e noi un'importante strumento a garanzia delle loro necessità, sono diventati clienti, svuotando, così, il servizio fino a renderlo un mero rapporto economico, dove, però, la ricerca del profitto, è solo un esasperante vuoto obiettivo, ogni giorno più inafferrabile.

Lasciamo stare e tornando ai ricordi di quell'immenso agglomerato di carri, binari e luci gialle asfittiche che era Milano Smistamento, dobbiamo dire che comunque, in un modo o nell'altro, alla fine, tutti riuscivano ad arrivare e non era raro trovare in mensa, dieci o dodici copie dello stesso tuo impianto: facce conosciute, saluti cordiali e i soliti "sfottò".

La prima ora passava tra insulti e bestemmie ai Dirigenti Movimento, i quali hanno rappresentato, da sempre, per la nostra categoria, i capri espiatori più comodi per sfogare la rabbia causata dai ritardi abissali; poi, davanti ai manicaretti (sic) preparati dagli chef di una mensa triste come sapeva essere solo una grande mensa delle Ferrovie dello Stato, qualcuno incominciava ad offrire qualche bottiglia di vino, così che le chiacchiere potessero scorrere più facilmente ed il sonno, richiesto spesso ad orari impossibili, trovasse un aiuto importante quanto naturale.

Tra una risata ed un sorso, cercando di catturare la maggiore attenzione, a turno cominciamo i racconti delle svariate vicissitudini che coloravano le giornate passate a tirare la "manetta",

ogni volta, ad esser sinceri, corroborati da qualche particolare spesso aggiunti ad hoc.

Ed allora:

- \* L'altro giorno con quel 428 non si chiudeva l'IR e ho dovuto ... ;
- \* A me, invece, il D. M. di quella stazione ha consegnato un modulo sbagliato e ho dovuto litigare per farmelo cambiare ed allora ... ;
- \* A me, piuttosto, il Capo Deposito mi ha detto che non mi spettava il riposo ma io ...

Ognuno cercava di raccontare le proprie esperienze, piccole o grandi che fossero; chi per farsi compiangere chi per pavoneggiarsi.

Si ingannava il tempo ma, contemporaneamente, avveniva qualcosa d'importante, ognuna di queste vicende, per quanta parte di fantasia potesse contenere, veniva scambiata con le altre arricchendo il bagaglio formativo di ognuno di noi.

**ERA NATO L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE!**

Se il vino poteva agevolare il flusso dei ricordi o l'incedere del sonno ristorante, sicuramente non era di nessun aiuto nell'impegnativa sfida rappresentata dalla digestione del lauto pasto

offertoci dalla mensa aziendale.

Diveniva, pertanto, più che una consuetudine, una necessità, fare quattro passi verso Parco Forlanini dove, prendendo spunto dalle evoluzioni che si intravedevano nelle macchine imboscate ai lati della strada, dei due argomenti che, nella maggior parte dei casi, caratterizzano i nostri dialoghi, quando ci troviamo solo tra uomini, non parlavamo di calcio e di sport, ma ognuno apriva la propria agenda di trascorsi erotici, lasciando, in questo caso, che la fantasia trasformasse in realtà quello che troppo spesso era stato solo un desiderio, magari realizzato in parte.

Ed allora:

- \* Vi ho mai raccontato di quella volta che nella tal stazione ho incontrato una ragazza che ...
- \* A me, invece, l'altro giorno, intanto che tornavo in vettura, una straniera, accaldata e scolacciata, mi guardava con due occhi che ...
- \* A me ed al mio socio, piuttosto, l'altra notte in stazione, intanto che aspettavamo il treno di ritorno, due turiste in cerca di compagnia ...

Gli aiuti macchinisti più giovani erano tutti con le orecchie spalancate, gli occhi sognanti e con le menti macinavano fantasie che superavano quelle del narratore di turno, spesso convinti che quando anche loro sarebbero diventati macchinisti, allora ...

#### ERA NATA L'ORA D'EDUCAZIONE SESSUALE!

Sulla via del ritorno si trovava spesso qualcosa di ancora aperto, era l'occasione giusta per un ultimo goccetto, almeno per chi non ne avesse ancora abbastanza, ed era anche il momento in cui si cominciava a parlare dei problemi connessi alla propria qualifica, allo stipendio, agli orari e di quant'altro fosse collegato al nostro mestiere.

Il capro espiatorio di turno sul quale scaricare arrabbiature e frustrazioni, vere o presunte che fossero, era ovviamente il sindacato.

Ed allora:

- \* Se non rinnovano in fretta il contratto io vado a fare lo spaz-

zino.

- \* Mio cugino che fa lo spazzino, guadagna 200.000 £ più di me.
- \* E' tutta colpa della CGIL che ci vuole tutti uguali e con lo stipendio basso, ma noi non siamo spazzini.

Magari si partiva così, ma poi si passava alle ore di lavoro, alle notti, alle macchine, ai congedi, finendo sempre, poi, a rimbeccarsi sui turni, che per come potessero essere fatti non andavano mai bene, ed alla loro assegnazione.

#### ERA COMINCIATO IL CORSO DI FORMAZIONE SINDACALE!

Ormai di ore per dormire non ne erano rimaste molte e tutti ci avviavamo verso il dormitorio per farsi cullare tra le braccia di Morfeo e le sinfonie del Planta Blanca, o per cercare di dormire qualche ora dopo aver rincorso inutilmente le zanzare locali notoriamente incrociate con dei pastori tedeschi, oppure per disfare il letto che ci eravamo fatti e non avevamo usato.

Alle quattro il dormitorio era vuoto e si vedevano delle figure assonnate, curve sotto il peso di una borsa carica di un po' di tutto, emergere dall'eterna nebbiolina o dalla spessa coltre, per trascinarsi tra la caratteristica piattaforma e lo sgabuzzino del Capo Deposito al piazzale, bestemmiando per la macchina che non c'era e che doveva arrivare.

Era il momento giusto per andare al bar del Deposito, dove tra un caffè e

una sigaretta cercavi di schiacciare un ultimo pisolino, sistematicamente interrotto, però, da qualche squadra di manovra in pausa che entrava per ristorarsi, o da qualche coppia in transito che consumando in tutta fretta vociava con chicchessia, oppure dal polferino che veniva a comprarsi le sigarette di contrabbando.

Il nervosismo saliva, la possibilità di riposare svaniva ed allora tanto valeva tornare dal Capo Deposito al piazzale per litigare sulla macchina che mancava, hai visto mai ...?

Comunque, prima o poi, il locomotore da qualche parte spuntava fuori, manovra, aggancio, prova freno e si poteva ripartire: cominciava il ritorno, lento ma ritorno.

Si tornava accompagnati dalle arrabbiature che andavano e venivano con lo scorrere dei chilometri e il succedersi degli inconvenienti, ma, comunque, in ognuno di noi albergava la consapevolezza di essere un frammento di una categoria coesa e un po' a parte, fatta da personaggi a volte un po' singolari o addirittura pittoreschi, ma sempre affidabili e professionalmente ineccepibili, forgiati sì dalla teoria illustrata nelle aule professionali ma anche e soprattutto, dalle varie esperienze occorse a tanti colleghi, che avevi la possibilità di condividere.

Un lavoro particolare quello del macchinista, chiuso per ore con un collega in un'angusta cabina, se gli togli, come gli hai tolto, il contatto con i compagni di lavoro, o se gli togli, come sembra si voglia fare, anche il collega dalla cabina, da particolare diventa sfigato



# SALI A BORDO DI HDI ASSICURAZIONI.

## Entra in contatto con i tuoi vantaggi.

### **BONUS** A BORDO *Matricole*

Risparmi  
fino al 30%

#### **SEI ENTRATO NEL GRUPPO FS DOPO IL 2001?**

HDI ti riserva il bonus per scalare due classi di merito e risparmiare così fino al 30% sulla tua polizza auto. In più ulteriori agevolazioni esclusive, da scoprire recandoti presso un Ufficio di Rappresentanza InLinea.

### **BONUS** A BORDO **NUOVI CLIENTI**

Risparmi  
fino al 30%

#### **SPECIALE NUOVI CLIENTI E NON SOLO...**

Alle tariffe agevolate per la polizza auto dei dipendenti e pensionati del Gruppo FS, oggi HDI affianca un'ulteriore opportunità: un bonus per scalare due classi di merito per ogni nuova polizza, risparmiando così fino al 30%.

### **BONUS** A BORDO **PER I FAMILIARI**

Fai risparmiare  
fino al 30%

#### **SPECIALE PER I FAMILIARI DEL PERSONALE FS**

In esclusiva per i familiari a carico dei dipendenti e pensionati del Gruppo FS, un bonus per scalare due classi di merito e risparmiare così fino al 30% sulla polizza auto.

**Per ricevere il tuo Bonus a Bordo recati presso una nostra Rappresentanza.**

[www.qualcosadipersonaledlf.it](http://www.qualcosadipersonaledlf.it) · [www.inlinea-hdi.it](http://www.inlinea-hdi.it)

N° Verde 800.082.082



La rete di vendita dedicata ai Ferrovieri



# HDI

ASSICURAZIONI

**Al tuo fianco, ogni giorno.**