



LA VOCE
 del personale di macchina
 e del personale delle attività ferroviarie

Maggio
 ANNO LVIII - N. 5/2005 - PROPRIETÀ S.M.A. - VIA DEL CASTRO PRETORIO N. 42 - 00185 ROMA
 POSTE ITALIANE SPA - SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE - D.L. 353/2003 (CONV. IN L. 27/02/2004 N. 46) ART. 1, COMMA 1 - DCB ROMA

È NATA!
L'ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE MACCHINISTI



Insero Speciale
Adesione ad Eurofer

mensile dello FAST-Ferrovie/Confasal

CONF.S.A.L.

www.sindacatosma.it



N.5

SEDI REDAZIONALI TERRITORIALI DE "LA VOCE"

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

LA VOCE del Personale di Macchina e delle Attività Ferroviarie

*Mensile del Sindacato
Macchinisti e Attività Ferroviarie*

PROPRIETA' FAST Ferrovie

Redazione, Direzione e Amministrazione
Via del Castro Pretorio, 42 - 00185 Roma
Tel. (06) 4454697-4457613-47307556 - Tel. FS (970) 67666
Fax (06) 47307556 (sussidiario) 4454697 - Fax F.S. (970) 67556
EMAIL: sn@fastferrovie.it
Registrazione del Tribunale di Roma N. 299 del 20 maggio 1987
Sped. in abb. post. - Art. 1 - Comma 1 - Legge 27/02/2004 n. 46

Direttore Editoriale: **Pietro Serbassi**

Direttore Responsabile: **Danilo Rizzi**

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

Impaginazione e grafica:
P. Serbassi

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

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

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

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

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

Stampa: **Empograph** - 00010 Villa Adriana (Roma)
chiuso in tipografia il 7/6/2005

S o m m a r i o

EDITORIALE

Estate calda nel Gruppo FS?
di Pietro Serbassi pag. 3

ATTUALITA'

Nasce l'Associazione Professionale Macchinisti SMA pag. 5

Chi siamo! pag. 6

Il Trasporto Pubblico Locale tra
(im)possibilità e opportunità
di Carlo Nevi pag. 7

Disciplina... respinta di nuovo l'arroganza
di Trenitalia!
a cura di Sergio Vecchione pag. 8

Inserito "Adesione ad Eurofer" pag. 9

10 ma non bastano
di Lucia Lo Campo pag. 17

Legge 104/92... da rimuovere le decurtazioni
su ferie e tredicesima!
a cura di Diego Ferrari e Agostino Apadula pag. 18

RUBRICHE

Eternalizzazioni... una logica da respingere!
di Bernardo Martucci pag. 21

Protezione da agenti cancerogeni mutageni (2) pag. 23

ESTATE CALDA NEL GRUPPO FS?

La volontà, più volte manifestata dal Gruppo FS, di non dialogare con il sindacato ha svilito non poco il sistema delle relazioni industriali in essere, facendo porre interrogativi sulla loro congruità.

Non si può dimenticare che era stata proprio la parola “dialogo”, altre volte definita “concertazione” o “contrattazione” e via discorrendo, che aveva accompagnato la scelta del sindacato di mettersi in discussione a seguito degli inviti che gli venivano rivolti da tutte le componenti sociali del nostro Paese (istituzioni, parlamento, governo, parti datoriali e associazioni dei cittadini, ecc...), che avevano – come comune denominatore – l’obiettivo di stemperare il clima di scontro nel Paese e favorire la fase di confronto tra tutte le componenti del mondo del lavoro e della società civile.

Il mondo sindacale italiano aveva faticato non poco, subendo anche forti lacerazioni interne, in questa fase di evoluzione dei suoi comportamenti; vuoi per le ricorrenti e mai sopite ingerenze partitiche e soprattutto per la naturale diffidenza nei confronti del “padrone”.

La storia ci insegna che la scelta alla fine è stata quella di preferire, alla mobilitazione di piazza e agli scioperi finì a se stessi, il confronto a tutto campo sui tavoli negoziali dove si possono veramente creare le condizioni di maggior tutela per il mondo del lavoro.

Questo però ovviamente senza mai dimenticare che le conquiste primarie dei lavoratori e il miglioramento dello stato sociale sono il frutto delle lotte, anche cruenti del passato, spesso pagate a caro prezzo dai lavoratori stessi.

Anche in ferrovia si è arrivati a questo metodo di confronto e contestualmente il tavolo negoziale si è allargato e irrobustito sia nel merito che per l’ampiezza dei temi in discussione e per la conseguente fase applicativa, sul territorio, degli accordi raggiunti.

Di questo “sistema” delle relazioni industriali ci rimane, allo stato attuale, il ricordo legato alla “concertazione” che i sindacati dei ferrovieri avevano fortemente voluto al più alto livello possibile e che concretamente si è fermata alla data del 23 novembre 1999.

Da quella data ha avuto inizio la fase di discesa del livello e della qualità delle relazioni sindacali. Sono cominciate le incertezze e le ambiguità che sono da imputare a totale carico degli interventi “maldestri” dei Ministri dei Trasporti e del Lavoro che, tra una tornata elettorale e l’altra hanno contribuito a ingessare il confronto interno all’azienda (che muoveva i suoi primi passi nell’avventura divisionale) e che hanno creato un vuoto contrattuale e gestionale talmente ampio, da permettere all’azienda societarizzata/divisionalizzata di dare corso al periodo più infausto per quanto attiene alla deregolamentazione del rapporto di lavoro e



di Pietro Serbassi

all’abbattimento (complici i compensi economici ad hoc) delle tutele e salvaguardie dell’orario e dell’organizzazione del lavoro esistenti.

Dopo tre anni di anarchia contrattuale ad aprile del 2003 si è giunti finalmente alla firma del CCNL delle A.F., in esso ampia e significativa è la parte che il testo contrattuale riserva al capitolo “Relazioni Industriali” ed è la testimonianza più certificabile dell’importanza che il sindacato ha voluto riservare al metodo che deve guidare l’attuazione di tutti i capitoli del nuovo contratto. Si era in presenza di un testo guida che doveva preservare il sistema da fughe in avanti o da involuzioni aziendali rispetto a ciò che veniva pattuito nell’articolato complessivo del nuovo contratto.

Tutti i proponenti del Sindacato si sono infranti contro gli atteggiamenti assunti dalle Società del Gruppo F.S. immediatamente dopo la firma del CCNL delle A.F. Il management, particolarmente quello di Trenitalia ha ritenuto di poter fare a meno del confronto con il sindacato, tanto che restavano inascoltate le continue richieste di incontro, da Esso avanzate per una lettura univoca di quegli articoli contrattuali che creavano notevoli difficoltà gestionali.

Finalmente alla fine di luglio si riesce ad avere un incontro con l’allora A.D. ing. Renon, il quale di rimando alle problematiche evidenziate dal sindacato ribatteva con un perentorio “No Problem”. Poi... la storia è nota a tutti e a settembre – dopo lo stallo quasi totale della circolazione dei treni – lo stesso A.D. è tornato dal sindacato che, molto responsabilmente ha accettato il confronto terminato, com’è a tutti noto, con l’accordo interpretativo che di fatto ha modificato la cosiddetta “Circolare Pennacchi”.

Questo breve richiamo al passato ci serve per meglio esprimere il disagio che la Segreteria Nazionale FASTferrovie e riteniamo anche le altre O.S. avvertono in questo mo-

mento.

Da più di un anno assistiamo ad un ripetersi di comportamenti e al consolidamento di una filosofia aziendale che sono diametralmente opposti al metodo contrattuale, che era stato ampiamente condiviso da tutti e che rimane, a nostro giudizio l'unico metodo possibile se si vuole realizzare lo sviluppo della nostra società, contemperando scelte aziendali con le tutele dei lavoratori.

Dobbiamo prendere atto, con amarezza, che il sindacato da più di un anno è ufficialmente tenuto al di fuori delle scelte sulle più importanti fasi riorganizzative societarie. La stessa informazione il più delle volte ci viene veicolata attraverso gli organi di stampa nazionali.

La nuova gestione dell'ing. Catania riporta alla memoria dei meno giovani gli obiettivi e le strategie perseguite in passato dalla gestione dell'avv. Necci. Certamente oggi questo paragone è solo virtuale, ma ci sono chiare similitudini tra quello che la gestione Necci aveva avviato e si era proposto di fare con quello che l'Ing. Catania continua a dichiarare di voler fare.

È comunque comprensibile che chi si presenta in azienda con l'obiettivo perentorio di voler cambiare rotta, rispetto al precedente periodo, incontri notevoli difficoltà che possono essere ricondotte a chi in azienda vede modificati o messi in forse i suoi precedenti trend gestionali.

Dopo un anno cogliamo da una parte una dichiarazione di volontà di cambiare le linee strategiche facendo riorganizzazioni che modificano il contestato sistema divisionale, ma dall'altra parte non riusciamo a non avvertire un senso di forte preoccupazione nel verificare che nel rapporto con il sindacato il nuovo management sembra voler perseguire la politica avviata nella gestione dell'Ing. Cimoli.

Se quest'ultima sensazione fosse sostenuta da riscontri obiettivi, diventerebbe poco credibile e soprattutto vano lo sforzo di ridare ai lavoratori del Gruppo FS il senso di appartenenza e l'attaccamento alla propria azienda, che erano patrimonio dei Ferrovieri di una volta.

Se quanto prima non riusciremo a trovare un percorso di Relazioni industriali condiviso, il Sindacato si vedrà costretto a ripercorrere e magari acuire i periodi di scontro delle passate gestioni.

Se dovessimo di nuovo giungere allo sciopero, tutti i sindacati dei ferrovieri saranno costretti a guardarsi al proprio interno e a verificare se la linea di responsabilità sinora tenuta è ancora da ritenere quella giusta ed efficace per il "lavoro". Qualunque risposta sarebbe ampiamente insufficiente e non basterebbe fermarsi ad una mera ammissione che la propria azione non ha fatto raggiungere gli obiettivi prefissati.

Ci sarebbero motivazioni, a mio giudizio, più che plausibili e di certo sufficienti per puntare a rivedere tutto l'impianto sul quale è fondato l'attuale sistema di Relazioni Industriali.

Non è accettabile che le norme di tutela del lavoro contenute nel contratto siano superate, dalle Società del gruppo F.S., da atti di imperio e da una logica di gestione della forza lavoro basata sulla contrattazione individuale dei nastri

lavorativi e delle retribuzioni consequenziali.

Perché non si può assistere, un giorno sì e l'altro pure, al cambio della targa di ingresso dei vari uffici del management in una girandola di nomi e volti nuovi o magari riciclati da altre aziende, mentre gli impianti si svuotano di personale, si chiudono e si perde lavoro.

Perché non è più possibile che si esasperi lo scontro e si richiedano ulteriori sacrifici ai lavoratori solo per porre rimedio ai tanti esperimenti gestionali falliti uno dopo l'altro (uno per tutti: Cargo) e per cercare di recuperare il gap che ci sta separando ogni giorno di più dalle altre imprese di trasporto operanti sull'infrastruttura ferroviaria nazionale.

Perché non è nemmeno proponibile la richiesta di maggiori e ulteriori flessibilità normative tra l'altro proprio sotto rinnovo contrattuale del biennio economico.

Perché in ultima analisi non è sostenibile che una parte dei titolari del potere contrattuale, si arroghi il diritto di superare i confini pattuiti. Sarebbe come ammettere che il sindacato rinunci alla parte più nobile della propria missione sociale in favore di esigenze economiche aziendali delle cui conseguenze lo stesso sindacato sarebbe poi chiamato – per dovere di responsabilità – a farsi parte diligente nel farle accettare dai lavoratori.

Tutto questo a fronte di una stagione di riorganizzazioni aziendali convulse e spesso contraddittorie delle quali il sindacato viene informato – magari leggendolo sui giornali – solo al momento della loro messa in opera e dell'avvio già avvenuto dei nuovi progetti.

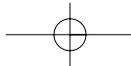
La richiesta di venire messi a conoscenza dei piani di sviluppo è stata accolta con notevoli reticenze e riteniamo che negli specifici incontri ci è stata data una informazione parziale e superficiale, visto che nei progetti organizzativi presentatici non vi è traccia dei risvolti organizzativi e occupazionali che questi piani avranno sicuramente sul "lavoro".

Vorremo poter conoscere per poi scegliere. Non lo chiediamo come un favore al buon padrone, lo pretendiamo perché è una responsabilità che rivendichiamo e che ci appartiene in quanto rappresentanti dei lavoratori.

Perché riteniamo che il datore di lavoro non abbia nessuna possibilità di preventivare alcun risultato certo e alcun cambiamento positivo senza il confronto con chi rappresenta la parte più significativa della propria azienda.

Ecco perché vorremo trovare al più presto il bandolo di questa intrigata matassa che sta imbrigliando tutta l'Azienda, incominciando a concretizzare gli impegni più volte assunti dall'A.D. riguardo la sicurezza, il sostegno della capacità produttiva interna del Gruppo FS e – non ultimo nel rispettare le scadenze contrattuali già pattuite.

Solo così il tavolo tornerà ad essere riequilibrato, le relazioni industriali ristabilite e potranno essere affrontate – nei tempi che sono previsti dall'attuale CCNL delle A.F. – le problematiche proprie della parte normativa e dell'organizzazione del lavoro che sono riservate al livello del tavolo negoziale del rinnovo del CCNL che ha la sua naturale scadenza a dicembre 2006.



CONSIGLIO AMMINISTRAZIONE
 Ufficio di Presidenza: 00185 Roma - Via Varese, 34
 Tel 06.4454923/06.4457613 - Fax 06.49385806



ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE MACCHINISTI "SMA"

NASCE L'ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE MACCHINISTI SMA

Il Congresso Straordinario SMA u.s. ed il Direttivo Nazionale Fast Ferrovie, danno vita agli obblighi assunti con i macchinisti e ufficializzano la nascita dell'Associazione Professionale Macchinisti SMA.

Eletto il Consiglio d'Amministrazione e precisamente:

Faustino Anguilla Presidente;
 Salvatore Genovese Vice Presidente;
 Giovanni Capocasa Segretario;
 Roberto Santi;
 Bernardo Martucci;

Eletta anche l'Assemblea dei Delegati.

Cosa è l'associazionismo:

Associazionismo è uno dei molti nomi di *noprofit*, di un concetto in evoluzione teso alla soluzione di problemi dei soggetti collettivi senza scopo di profitto.

La ricerca di una identità nazionale dei macchinisti diversa da quella oggi esistente, costringe i sindacati tradizionali a ricercare soluzioni appropriate per poter meglio identificare le opportunità rappresentative categoriali, nel nostro caso i macchinisti; il Fast Ferroviere ha creduto opportuno creare l'Associazione Professionale Macchinisti SMA, che si impegni attraverso studi e ricerche ad intervenire in modo perentorio su aspetti importanti quali la SICUREZZA, vedi la scellerata scelta aziendale sul VACMA – le cabine delle locomotive non conformi alle più elementari norme di sicurezza, pulizie ed ergonomia, la LOGISTICA sempre riportata in quasi tutti gli accordi Azienda – OS e mai rispettata e tanti altri problemi purtroppo già noti ai colleghi macchinisti, quindi bisognerà

- *ricercare una identità nazionale diversa da quella oggi esistente,*
- *esaltare l'Associazione alla funzionalità di un discorso di rappresentatività per la crescita culturale ed una ideologia su cui trovare il consenso dei Macchinisti,*
- *l'Associazione dovrà, accanto alle politiche contrattuali, ricercare spazi di confronto per essere protagonista ed offrire risposte certe e solutive alla categoria,*
- *avere come obiettivo anche quello di modernizzare i flussi d'informazione verso gli iscritti e lavoratori, in modo da far conoscere i risultati nei tempi più rapidi possibili.*

A tal proposito i Macchinisti troveranno l'immediatezza del confronto attraverso i normali canali telematici con un suo sito dedicato.

Precisiamo non ci sono rotture con la nostra tradizionale attività ma opportunità nuove di una sua valorizzazione, nel quadro strategico di politica sociale, che abbia anche solidi riferimenti teorici (FAST FERROVIE), consolidando e sviluppando in questa prospettiva, le attività della stessa Associazione.

L'Associazione assume la responsabilità di creare opportunità non più marginali ma di interazione con il complesso delle politiche contrattuali, per il benessere della categoria che per tradizione e storia è stata rappresentata dal SMA e che oggi trova la sua importante realtà nel FAST FERROVIE.

All'Associazione, *non essendo sindacato*, potranno aderire tutti i macchinisti anche iscritti ad altri sindacati.

MACCHINISTA DAI FORZA ALL'ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE MACCHINISTI SMA CON IL TUO CONTRIBUTO ISCRIVENDOTI.

Il Presidente
 FAUSTINO ANGUILLA



CHI SIAMO!

Consiglio Amministrazione
Ufficio di Presidenza

Per meglio far conoscere la nostra associazione è necessario fare il punto sulla realtà che oggi i macchinisti vivono in Trenitalia, è giusto affermare che, nonostante la nuova normativa di lavoro dettata dal contratto, l'Azienda tende, per risolvere i suoi tanti problemi di natura commerciale, ad aggravare ancor più le condizioni di lavoro dei macchinisti, avanzando pretese di modifica dell'orario di lavoro, coniano a sua discrezione il vecchio detto "più lavoro più produttività".

Nulla è più sbagliato di questa teoria, il management aziendale probabilmente non è al passo con i tempi perché non è detto che a maggior lavoro corrisponda sempre maggiore produttività.

Oggi per poter produrre al meglio con le risorse a disposizione, sicuramente va posta molta attenzione non solo su quanto si lavora ma come si lavora, curando bene tutti gli aspetti, da quelli logistici all'orario di lavoro. E' inaccettabile in tal senso, il tentativo aziendale di ricondurre i macchinisti indietro nel tempo (circa 30 anni) proponendo un nuovo modello di lavoro impostato su nove ore di notte e undici ore di giorno, celandosi dietro il paravento della concorrenzialità da libero mercato, nell'ottica di meno costi - più produttività, senza considerare minimamente i disagi conseguenti che si verrebbero a creare sia per chi inizia il proprio lavoro alle prime ore del mattino, sia per chi effettua il riposo fuori residenza (strutture spesso inadeguate ed inidonee che non consentono un pur minimo recupero psico-fisico).

SICUREZZA

Un'argomento questo che in quest'ultimi anni è tanto attuale in categoria e molto disatteso dall'Azienda. Sicuramente non possiamo che esprimere la nostra più profonda contrarietà, delusione e rabbia ai continui attacchi e alle tante promesse mai rispettate da parte aziendale, nonché il nostro più profondo cordoglio per i tanti colleghi deceduti che ultimamente cominciano ad essere tanti. Trenitalia promette e trincerandosi dietro il termine "sicurezza" si inventa il VACMA, obsoleta apparecchiatura, già dimostrata fonte di distrazione per il macchinista costretto a pigiare ogni tot secondi il pedale, ma non basta, va oltre e preannuncia di inserire altri punti d'intervento per controllare se il macchinista è sveglio e vigile.

Noi ci chiediamo e lo abbiamo chiesto anche ai Responsabili di Trenitalia nel corso delle riunioni e non solo, se il VACMA è un'apparecchiatura di sicurezza perché non esiste nessuna registrazione sulla zona tachimetrica?

Beh!.. di tutta risposta, si è alzata e se ne è andata.

Sul VACMA vi garantiamo che l'Associazione Professionale Macchinisti (SMA) si adopererà per dimostrare che tale sistema non salvaguarda affatto la sicurezza, anzi, è nocivo e a tal proposito abbiamo consegnato denuncia agli organi di competenza previsti dalla legge, che si vanno ad aggiungere a quelle già presentate dal nostro responsabile alla sicurezza e membro del Consiglio d'Amministrazione APM.

Inoltre, a sostegno delle nostre denunce, stiamo approntando un ulteriore documento, da inoltrare alle strutture della ASL ed alla Procura della Repubblica. Tale documento sarà prossimamente disponibile presso le nostre Sedi, il nostro sito, o potrà essere richiesto ai nostri attivisti.

Di seguito elenchiamo alcuni degli argomenti di cui ci occuperemo successivamente:

- ISTRUZIONE PROFESSIONALE
- TEMPI PER CAMBIO DIVISA ALL'INIZIO ED ALLA FINE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA
- REGOLARIZZAZIONE COMPETENZE ACCESSORIE (non sempre regolarizzate per come dovrebbero)
- LOGISTICA

ED ALTRO CHE DI VOLTA IN VOLTA VERRETE INFORMATI

Per poter ottenere risultati ed essere più incisivi è **IMPORTANTE** che i macchinisti aderiscano all'Associazione Professionale Macchinisti SMA, indipendentemente dall'appartenenza sindacale.

Dacci una mano, a far sì che Per dare voce ai tuoi problemi, alle tue rivendicazioni,

Ti chiediamo di darci la tua fiducia e i tuoi suggerimenti, affinché i tuoi e i nostri problemi, le tue e le nostre rivendicazioni non siano una voce isolata, ma la voce di un coro di voci che è quello della nostra categoria: **MACCHINISTA-FERROVIERE**.

Il Trasporto Pubblico Locale tra (im)possibilità e opportunità

di Carlo Nevi

La rete ferroviaria italiana è nel mezzo di un tardivo e complesso processo di ammodernamento e razionalizzazione dell'infrastruttura, che si posiziona su più "livelli". Mentre si provvede a realizzare – con grandi fatiche, notevoli ritardi e permanenze di dubbi – la rete AV/AC (che gravitando completamente su Milano proprio "rete" non sembra), e la sua integrazione con la politica europea dei "corridoi" ci si occupa del "locale" con gravi incertezze e disparità di trattamento.

In modo non del tutto diverso dai famigerati interventi di "taglio dei rami secchi" che conobbero una straordinaria fioritura negli anni del boom economico e dell'esplosione della motorizzazione privata per rinverdire poi negli anni 90' con l'inizio dell'era Vaciago nel Gruppo FS, l'odierna riqualificazione ferroviaria per nodi, corridoi e reti nei confronti dei piccoli centri sceglie spesso vie "drastiche" come la:

- soppressione di stazioni;
- l'eliminazione di binari di scalo e di raccordo (sempre nelle piccole e medie stazioni);

tutto ciò, unito alla graduale automatizzazione con conseguente impresenziamento della maggior parte delle stazioni, al drastico aumento della segregazione della ferrovia come conseguenza di interventi di soppressione di passaggi a livello nonché di mitigazione e contenimento del rumore, contribuisce a

creare una ferrovia – corridoio sempre più estranea al territorio che attraversa, e un servizio che tende a servire – più velocemente – solo i grandi Nodi, ignorando i piccoli.

In questo quadro, emergono anche esempi di interventi di "razionalizzazione" che si sono rivelati devastanti per il territorio attraversato, e che probabilmente se hanno eliminato un problema (rumore, pericolo) ne hanno creati svariati altri (effetto barriera, segregazione, disastro paesaggistico, peggioramento dell'accessibilità locale, aumento dell'impermeabilizzazione del suolo ecc.).

Più recentemente, la separazione delle forniture di servizi di trasporto nelle varie DTR ha fatto sì che i pochi nodi dotati di un sistema ferroviario capillare (Milano, Roma e in parte Firenze e Napoli; in rapporto al resto d'Italia, non certo a esempi mitteleuropei) abbiano avviato una sostanziale valorizzazione e aumento di offerta del TPL, di contro all'immobilismo diffuso che si registra a riguardo nel resto della Rete.

Quali scenari?

a) Alcune aree, a bassa domanda di trasporto pubblico, sembrano destinate a essere per sempre escluse dalla possibilità di fruire del servizio (si pensi ai recenti interventi di rilocalizzazione della Pontebbana, di alcune tratte della linea del Brennero, della linea

del Ponente Ligure, ...);

b) Pochi comparti, identificabili con le aree di gravitazione delle maggiori città, hanno la possibilità di tentare un rilancio del ferro, che però si scontra con diffuse inefficienze e scarsa integrazione;

c) La maggior parte del territorio (i sistemi di città medio – piccole tra cui spiccano gli assi padani Piacenza – Rimini e Brescia – Venezia) non avverte nessuna modifica sostanziale se non la occasionale esclusione dal servizio viaggiatori di qualche fermata secondaria, e continua a soffrire di sovraccarico delle linee e di duplicazione dei servizi offerti (sui due assi citati è assai facile che certi Regionali, IR, IC e ES abbiano tracce orarie più o meno identiche...).

Quali rimedi?

Ricette o soluzioni non ne abbiamo, di certo, tanto per cominciare sembrerebbe opportuna o meglio necessaria una strategia di interventi multiscalare che presti maggiore attenzione agli aspetti contingenti, affinché al progetto ingegneristico e al progresso tecnico si affianchi sempre una valutazione complessiva degli effetti sul territorio, e l'auspicio che emerga la volontà (politica) di iniziare il tortuoso cammino del riequilibrio della bilancia modale a favore della rete del ferro alla scala dei grandi Nodi così come dei Nodi piccoli e in tutto il territorio.

Inoltre, sarebbe auspicabile una maggiore integrazione tra la progettualità tecnica ferroviaria e la pianificazione amministrativa delle aree coinvolte, per le quali il livello di governo identificato nell'"area metropolitana", finora rimasto solo sulla carta, sembrerebbe rappresentare una stimolante sede di confronto.

DISCIPLINA... RESPINTA DI NUOVO L'ARROGANZA DI TRENITALIA!

a cura di **SERGIO VECCHIONE**

Un nuovo tentativo di punizione illegittima, irrogata da Trenitalia, Divisione Trasporto Regionale dell'Emilia Romagna, è stato impugnato, tramite la FAST ferrovie dell'Emilia e Romagna e annullata in sede di Collegio di conciliazione ed arbitrato.

I fatti per come si sono succeduti hanno dimostrato lo scarso rispetto che hanno le Società del gruppo F.S. delle procedure di contestazione ed eventualmente di previsione delle punizioni così come sono state disciplinate dal CCNL in vigore, nel rispetto dei contenuti dell'art. 7 della legge 300/70.

E' evidente che la disciplina per le Società del gruppo F.S. è solo un mezzo per marcare la loro presenza dispositiva e non il sistema di rimuovere con equità disfunzioni possibili e fisiologiche, eventualmente anche a carico del lavoratore, presenti in ogni ciclo produttivo.

Nello specifico **il lavoratore, macchinista B. R. era difeso dal Segretario Regionale della FAST ferrovie SANTI Roberto** che ha immediatamente individuato, nel provvedimento di contestazione dell'addebito inviato dal datore di lavoro al lavoratore, la violazione dei termini di contestazione previsti dall'art. 61 del surrichiamato CCNL vigente.

In sede di collegio regolarmente costituito, dopo l'irrogazione del provvedimento disciplinare, il rappresentante del datore di lavoro, cercava di giustificare la violazione procedurale, sollevata come fatto pregiudiziale dal Santi, con la necessità sopravvenuta per i responsabili societari di approfondire le indagini sul fatto contestato. A questa logica si opponeva decisamente Santi Roberto, nella qualità di rappresentante del lavoratore, che ribadiva come la norma, che regola le procedure delle contestazioni per iscritto di eventuali addebiti prevede il carattere della tempestività delle stesse. L'art. 7, legge 300/70, più conosciuto come Statuto dei lavoratori, che è fonte ovvia delle procedure individuate nel CCNL delle attività ferroviarie, continuava il Santi, nella sua previsione ha

sancito il concetto dell'immediatezza nelle contestazioni di addebito a carico dei lavoratori a garanzia degli stessi che possono così meglio difendersi e perché, cosa più importante, in presenza di tempi incerti nella contestazione di un addebito, si troverebbero in condizione di minorità rispetto al datore di lavoro, che potrebbe sempre minacciare l'azionamento della contestazione su un fatto, per imporre regole anomale nel rapporto di lavoro.

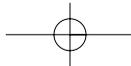
La previsione dei trenta giorni, quale limite per le contestazioni è quindi a tutela del lavoratore e costituisce nel contempo un limite sufficientemente utile per eventuali esigenze istruttorie a carico del datore di lavoro.

Nel caso in esame concludeva il Santi la contestazione, fatta dopo 48 giorni, era illegittima e pertanto **la punizione inflitta, con privazione dello stipendio, doveva essere annullata.**

Attese le due posizioni inconciliabili del lavoratore e del datore di lavoro, in data 22/02/2005, le due parti si affidavano al pronunciamento del Presidente, un rappresentante della Direzione Provinciale del lavoro, per lo scioglimento del lodo.

Il Presidente procedeva quindi ad una ampia disamina dei fatti e del quadro di riferimento normativo costituito dal CCNL e dallo Statuto dei lavoratori, nonché della giurisprudenza in materia costituita dalla sentenza della Suprema Corte di Cassazione sezione lavoro n° 19350 del 17.12.2003 nella quale, per un caso simile, si era accolto, non poteva farsi diversamente, il principio della necessaria immediatezza da rispettare nelle contestazioni di addebito da parte del datore di lavoro.

A conclusione della sua analisi **il Presidente del collegio di conciliazione ed arbitrato**, sulla base delle argomentazioni addotte dalle parti e dalle risultanze delle sue analisi delle regole contrattualmente sancite, delle disposizioni di legge e della giurisprudenza disponibile, **decideva e disponeva per l'annullamento del provvedimento disciplinare accogliendo così le tesi difensive sostenute dal Santi.**



Adesione ad Eurofer...

le ragioni
della pensione
complementare!

di AGOSTINO APADULA



confsal

CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI



Confederazione
Europea
dei Sindacati
Indipendenti

Premessa

Molti studi e ricerche di istituti specializzati, ma soprattutto l'esperienza diretta di chi lascia il lavoro attivo e si trova a fare i conti con un trattamento pensionistico sempre più esiguo, mettono in evidenza come la forbice, tra le retribuzioni del personale dipendente in servizio attivo e i trattamenti pensionistici percepiti in stato di quiescenza, si va sempre più allargando, a dimostrazione che nella cosiddetta terza età le risorse disponibili diventano sempre più ridotte e non sufficienti a garantire uno standard di vita dignitoso.

Tale condizione è andata sempre più degradando per effetto delle decisioni assunte, dai governi che si sono succeduti negli ultimi dieci anni, in materia previdenziale.

A partire dalla L. 335/95, passando dalla L. 449/97 per giungere all'attuale riforma pensionistica i lavoratori di fatto hanno assistito alla riduzione delle loro certezze in materia pensionistica che sembravano in scalfibili. Per conseguenza lo stato sociale, almeno per quanto attiene l'aspetto previdenziale, ha subito un grosso scossone.

Dietro infatti le affermazioni tipo "riformare oggi le pensioni per garantirle domani" in realtà si nasconde una sola verità: ridurre il livello di copertura delle pensioni per liberare risorse per la gestione ordinaria della spesa pubblica.

In verità esistono anche alcune motivazioni oggettive che hanno costretto i governi passati e costringeranno i governi futuri ad ulteriori modifiche peggiorative del sistema previdenziale:

- **la diminuzione dei contributi versati agli Istituti previdenziali per effetto del restringimento della base occupazionale;**
- **l'innalzamento dell'aspettativa di vita delle popolazioni occidentali;**
- **la necessità da parte degli stati europei di contenere il debito pubblico per adeguarsi ai parametri fissati dall'UE.**

Sulla base di ciò quindi, a partire dal 1992, con le gradualità necessarie e indispensabili contrattate dalle Organizzazioni sindacali, si è introdotto il sistema di calcolo contributivo delle pensioni, facendo venire meno nel tempo il sistema a ripartizione molto più conveniente perché calcolato sulle ultime retribuzioni prese in attività di servizio.

Gli istituti di ricerca a quali si faceva prima riferimento hanno previsto che i lavoratori assunti dopo il 1992, con la pensione calcolata interamente con il sistema contributivo usufruiranno di un trattamento pensionistico diretto non superiore al 60% delle loro ultime retribuzioni. Riduzioni consistenti, anche se in forma più gradata, interesseranno ovviamente anche i lavoratori assunti prima del 1992.

La risposta responsabile del sindacato, atteso le garanzie conquistate con scioperi e manifestazioni rilevanti che hanno determinato le gradualità introdotte nelle modifiche ai sistemi di calcolo delle pensioni del pilastro pensionistico pubblico, si completava con l'introduzione di un secondo pilastro pensionistico, quello complementare da realizzare con la contribuzione dei lavoratori interessati e con il mondo delle imprese.



Cos'è "Eurofer"

Eurofer è il fondo pensioni complementare per i lavoratori delle ferrovie e settori affini.

"Eurofer" non ha fini di lucro ed è stato uno dei primi Fondi complementari ad essere costituito. Vanta già circa 30.000 adesione e oggi, per la lungimiranza delle loro O.S. di categoria, si apre anche ai lavoratori dell'ANAS che possono così usufruire di uno strumento pensionistico che ha già completato la fase di individuazione dei gestori dei contributi raccolti ed ha iniziato ufficialmente la sua gestione finanziaria il 5 novembre 2004.

I gestori finanziari che a seguito di una gara hanno

avuto l'assegnazione dei fondi sono: Generali, San Paolo IMI, RAS, Unipol.

La normativa istitutiva dei Fondi pensione complementare

Il Decreto legislativo 124/93 è la norma di legge di base che ha regolato la costituzione ed il funzionamento della previdenza complementare, mentre il Dlgs 47/2000 ne ha riformato la disciplina fiscale.

A chi si rivolge la previdenza complementare

E' destinata a tutti i lavoratori dipendenti e non ed ad ogni percettore di reddito con familiari a carico e non che potranno aderire volontariamente, alle varie forme di previdenza complementare esistenti, per realizzare una rendita pensionistica futura.

A chi conviene aderire ai fondi pensione complementare

- sicuramente ai lavoratori in possesso di una anzianità contributiva minima che devono sopperire alla minore copertura previdenziale che garantirà loro la futura pensione ordinaria;
- ai lavoratori con una anzianità intermedia, 10/15 anni di contributi, che sono ancora nelle condi-



zioni di costruirsi una utile pensione complementare;

- ma anche ai lavoratori prossimi alla pensione che hanno convenienza ad aderire, perché la prestazione maturata potrà essere riscattata in un'unica soluzione ed usufruiranno dei contributi del datore di lavoro, che altrimenti perderebbero e dei vantaggi fiscali garantiti agli investimenti destinati ai fondi pensione.

Cos'è un fondo pensione complementare

Il "fondo pensione" per il legislatore è il mezzo per garantire prestazioni pensionistiche complementari, costituite su base volontaria, rispetto a quelle sempre più ridotte erogate dall'AGO, il sistema pensionistico pubblico.

La legge prevede due tipologie di "Fondi pensione": Fondi chiusi o negoziali e Fondi aperti.

- I Fondi negoziali sono "a contribuzione definita" e sono concordati dai contratti di lavoro o da accordi raggiunti tra O.S. e datori di lavoro e garantiscono oltre le deduzioni fiscali, previste dalla legge, anche il contributo dei datori di lavoro. "Contribuzione definita" significa che si conosce la misura della contribuzione a carico dei lavoratori, mentre "le prestazioni finali" saranno determinate:
 - dall'entità dei contributi stessi;
 - dal sesso, le donne come è noto hanno una aspettativa di vita maggiore degli uomini e quindi le loro prestazioni pensionistiche saranno, a parità di contributi e di età, inferiori a quelle dei lavoratori di sesso maschile;
 - dalle previsioni della "prestazione" della reversibilità o dalla presenza di eventuali beneficiari.

A detti fondi possono aderire i lavoratori che fanno capo al comparto interessato dagli accordi.

- I Fondi aperti sono costituiti da operatori finanziari specializzati.

A questi fondi, non negoziali, possono aderire, usufruendo delle sole deduzioni fiscali, tutti i lavoratori autonomi, i lavoratori dipendenti dei settori lavorativi non disciplinati da un "Fondo negoziale"

e chiunque intende costruirsi una pensione complementare.

Questi fondi possono essere anche “a prestazioni definite”.

“Prestazioni definite” significa che la rendita vitalizia viene determinata al momento dell’iscrizione al “Fondo pensione aperto”, mentre la contribuzione periodica al Fondo, che ovviamente è a totale carico dell’aderente, sarà influenzata dalla volatilità dei mercati finanziari e quindi potrà aumentare considerevolmente, anche in forma esponenziale, proprio perché il gestore è obbligato a garantire le prestazioni pensionistiche definite dal contratto di adesione al fondo.

Questa incertezza sull’entità dei contributi è la ragione per la quale i Fondi chiusi o negoziali destinati ai lavoratori dipendenti possono essere solo “a contribuzione definita”, per far sì che sia salvaguardata la pianificazione del bilancio familiare dei dipendenti a reddito fisso.

Come funziona un fondo pensione negoziale

I Fondi pensione negoziali prevedono il contributo dei lavoratori, del datore di lavoro e del TFR in ragione dell’anzianità contributiva di cui si è in possesso.

Il Consiglio di amministrazione del fondo pensione “esprime una serie di adempimenti di legge” affida ad operatori finanziari specializzati i contributi raccolti perché vengano investiti secondo quanto previsto dalla legge ed in linea con le direttrici generali decise dal Consiglio d’amministrazione del



fondo stesso, raccolte le indicazioni degli aderenti. Le risorse dei fondi sono depositati presso una banca distinta dal gestore che ovviamente eseguirà le istruzioni sugli investimenti del soggetto gestore, se non sono contrarie alle leggi che regolano la materia ed alle direttrici sugli investimenti impartite dal Consiglio di Amministrazione.

La banca depositaria avrà anche un reale compito di vigilanza a garanzia ulteriore degli associati ad “Eurofer”.

L’affidamento di questo incarico di gestione finanziaria si concretizza tramite apposite gare, regolate da norme di legge, controllate dalla Commissione di Vigilanza sui fondi pensione (COVIP) istituita presso il Ministero del lavoro.

Differenza tra il Sistema Pensionistico Pubblico (AGO) ed Eurofer

Il sistema pensionistico pubblico funziona per la massima parte a “ripartizione”, nel senso che i contributi versati dai datori di lavoro e dai lavoratori in servizio servono a pagare le prestazioni pensionistiche correnti. Perché questo meccanismo funzioni è necessario che l’ammontare dei contributi versati, sia superiore all’importo delle pensioni erogate e questo fattore è legato al rapporto numerico tra le due categorie di lavoratori: quelli in servizio e quelli in quiescenza. E’ evidente che il progressivo invecchiamento della popolazione, il proliferare nel passato dei pensionamenti anticipati hanno fatto saltare il già precario equilibrio dei conti previdenziali.

Il sistema dei “fondi pensione complementare” funziona invece “a capitalizzazione” in quanto il lavoratore percepirà una prestazione pensionistica complementare e/o una liquidazione di capitale in rapporto a quanto da lui versato e capitalizzato nel “suo conto individuale” costituito in “Eurofer”.

Le prestazioni offerte da “Eurofer”

Il fondo può erogare prestazioni pensionistiche complementari per anzianità o per vecchiaia.

La prestazione pensionistica per vecchiaia si matura al compimento dell’età prevista dal sistema pensionistico pubblico, atteso il compimento di almeno dieci anni di versamenti ad “Eurofer”.

La prestazione pensionistica per anzianità si acqui-

sisce con quindici anni di contributi e decorre da un'età non inferiore a dieci anni rispetto a quella prevista, dalle norme vigenti, per il diritto al pensionamento di vecchiaia.

Gli aderenti ad "Eurofer" che maturano la prestazione pensionistica, sia per vecchiaia che per anzianità, hanno facoltà di chiedere la liquidazione in forma capitale, della prestazione stessa, entro la misura massima del 50%. Ovviamente la prestazione pensionistica complementare sarà rapportata al capitale rimanente.

Qualora la prestazione pensionistica che si matura risulta inferiore al valore del momento dell'assegno sociale previsto ex art.3 della legge 8 agosto 1995, n° 335, il lavoratore associato può optare per la liquidazione in capitale dell'intero importo maturato.

Il socio di "Eurofer" che non matura prestazioni pensionistiche all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, per l'esiguità dei versamenti fatti, potrà riscattare la sua posizione individuale, riscuotendo l'intero capitale accantonato maggiorato dai relativi rendimenti.

Liquidazione delle prestazioni da parte di Eurofer

La fase di erogazione delle prestazioni pensionistiche di un fondo pensione prevede, fermo restando la possibilità della forma capitale nei casi citati, una rendita assicurativa.

Infatti ultimato il corso dell'accumulazione dell'investimento dei contributi versati il gestore del fondo pensione trasferisce il capitale ad una compagnia assicurativa che provvederà a pagare la rendita.

La domanda a questo punto spontanea è: qual è la rendita che si può ottenere dal capitale accumulato? Ovviamente a questa domanda non si può rispondere con esattezza in quanto, fermo restando i vantaggi della fiscalità e della tassazione applicata, non possiamo quantificare a priori i rendimenti del fondo, né possiamo dire quali saranno i parametri in vigore al momento della determinazione delle prestazioni pensionistiche/assicurative.

Le compagnie assicurative per stabilire l'entità della rendita utilizzano dei calcoli attuariali, basati sull'aspettativa di vita di un individuo, sulla base



di tabelle delle proiezioni demografiche della popolazione italiana, nel nostro caso. I dati statistici ci dicono che attualmente la vita media degli uomini è di 75 anni mentre le donne, più longeve, arrivano alle soglie degli 80 anni.

In prospettiva al momento della liquidazione delle prime prestazioni pensionistiche i parametri potrebbero essere modificati.

Si possono quindi fare alcuni esempi, in lire per rendere meglio l'idea, con coefficienti attualmente in vigore, che potrebbero cambiare magari perché aumenta la durata media della vita di tutti.

Se prendiamo a riferimento un capitale iniziale di circa £. 200.000.000, per un uomo di 65 anni si ottiene una rendita vitalizia di £. 13.000.000 annui e circa £. 2.000.000 in meno all'anno per una donna della stessa età ed a parità di contributi versati.

Questa ovviamente è la forma di rendita più semplice, ma essa può essere anche reversibile: viene corrisposta all'assicurato finché è in vita e successivamente alla persona da lui designata. Inutile dire che in questo caso varia l'ammontare della pensione. In particolare, nel caso di rendite vitalizie reversibili, il coefficiente di conversione del capitale sarà calcolato tenendo conto dell'età dell'assicurato e del beneficiario.

Beneficiari delle prestazioni di "Eurofer"

Beneficiari delle prestazioni del Fondo sono i lavoratori associati. In caso di decesso del lavoratore prima che possa esercitare il diritto alla prestazione pensionistica, la posizione individuale dello stesso è riscattata in forma capitale dal coniuge ovvero dai figli ovvero, se già viventi a carico dell'iscritto, dai genitori. In mancanza di tali soggetti o di diverse disposizioni del lavoratore iscritto al Fondo la posizione resta acquisita al Fondo pensione.

Anticipazioni di somme versate

I fondi pensione negoziali possono concedere anticipazioni a valere sui contributi accumulati in presenza del requisito di otto anni d'iscrizione e di versamenti a fondi complementari e per le seguenti motivazioni:

- terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto della prima casa di abitazione, per se o per i figli, documentato con atto notarile;
- realizzazione degli interventi di recupero del patrimonio edilizio esistente, relativamente alla prima casa di abitazione debitamente documentata;
- coperture di spese da sostenere durante i periodi di assenze per la formazione prevista dalla legge n° 53/2000.

Gli iscritti che abbiano goduto di tali anticipazioni hanno facoltà di reintegrare la propria posizione nel fondo secondo modalità previste dal fondo.



Contribuzione ad "Eurofer"

I contributi dovuti al fondo da coloro che su base volontaria aderiranno al fondo pensione complementare, denominato "Eurofer" sono da calcolare sugli elementi retributivi utili a determinare l'accantonamento al TFR nella seguente percentuale:

- 1% a carico del dipendente;
- 1% a carico del datore di lavoro;

La quota del TFR, che gli aderenti ad "Eurofer" destineranno al fondo, è pari:

- al 33% del TFR medio dell'anno a partire dall'adesione ad Eurofer per i dipendenti del Gruppo F.S.
- al 2% medio della retribuzione utile all'accantonamento al TFR dell'anno per chi è stato assunto prima dell'entrata in vigore del D.lvo 124/93 (24.4.1993) previsto nell'accordo ANAS;
- il 100% del TFR annuo per chi invece è stato assunto dopo il 28.4.1993.

Il lavoratore potrà decidere di aumentare la sua contribuzione, nei termini previsti dallo statuto "Eurofer", in scaglioni di 0,50 punti fino ad un massimo di 4 punti percentuali.

Ovviamente la decisione di aumentare la propria quota non comporta obblighi aggiuntivi a carico del datore di lavoro, che sono invece eventualmente determinati tra le parti costitutive del fondo pensioni.

L'opportunità del versamento, ad Eurofer, dell'accantonamento, sia pur in quota minima, per i lavoratori già dipendenti alla data del 28.4.1993 è la condizione indispensabile per garantire agli stessi i vantaggi fiscali, concessi dallo Stato agli iscritti ai fondi pensione.

Il Dlgs 124/93 impone infatti l'obbligo di versare tutte le quote dell'accantonamento del TFR (la cosiddetta liquidazione) solo ai lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.

Questa differenza sulle quote del TFR da versare nei Fondi complementari tra i lavoratori con elevata anzianità contributiva rispetto a quelli con minima anzianità deriva dal fatto che:

- i lavoratori più anziani, data l'esiguità dei versa-

- menti che potranno fare prima della loro quiescenza, di fatto utilizzeranno “Eurofer” come un vero e proprio Pac (piano d’accumulo di capitale) con una fiscalità agevolata rispetto ai normali piani di investimento;
- i lavoratori di prima occupazione successiva al 28-4-1993, che tra l’altro saranno quelli con la pensione pubblica più falcidiata dalle riforme pensionistiche, avranno invece più tempo per fare investimenti in “Eurofer” e quindi potranno realizzare una vera pensione complementare.

Per chi aderisce ad “Eurofer” il versamento del contributo dell’1%, a carico del datore di lavoro, costituisce di fatto un vero e proprio aumento contrattuale, in quanto tali somme non verranno elargite a chi non si iscriverà ad “Eurofer”.

Funzionamento del fondo pensione

Una volta incamerate nel Fondo le risorse finanziarie devono essere gestite nella maniera più profittevole per i lavoratori. L’investimento principe è in titoli di stato e altri strumenti finanziari.

La gestione del patrimonio di un Fondo può essere:

- diretta, quando le decisioni d’investimento vengono prese dall’Organo di Amministrazione del Fondo;
- indiretta, il caso di “Eurofer”, quando la gestione viene affidata ad un intermediario finanziario specializzato che agirà nei limiti di una apposita convenzione.

Ai soci verrà inviata con cadenza periodica una comunicazione contenenti:

- informazioni dettagliate sulle caratteristiche del fondo,
- sulla composizione degli organismi di gestione delle risorse
- sui principali dati patrimoniali ed economici relativi al Fondo pensione,
- sulla evoluzione della sua posizione individuale e le informazioni a essa connesse.

Organi del fondo denominato “Eurofer”

La rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori negli Organi del fondo è disciplinata secondo il principio della pariteticità.

Gli organi del Fondo sono

- L’assemblea dei delegati;
 - Il consiglio d’amministrazione,
 - Il Presidente ed il vice-presidente;
 - Il Collegio dei revisori dei conti
- Gli organismi dirigenti del fondo sono costituiti su base elettiva.
- I poteri e le incombenze degli organismi del Fondo pensione complementare sono riportati per esteso sullo statuto di “Eurofer”.

Adesione e permanenza nel fondo

I lavoratori aderiscono volontariamente al Fondo con le modalità che saranno previste nello Statuto. In caso di sospensione del rapporto di lavoro, permane la condizione di associato. Il contributo a carico del datore di lavoro, da versare sulla posizione individuale del socio di “Eurofer”, è proporzionato al trattamento retributivo che compete al lavoratore.

Si può restare associati ad Eurofer anche a seguito di mutamento della ragione sociale dell’Impresa dalla quale si dipende.

La quota “una tantum” che il lavoratore dovrà versare ad “Eurofer” al momento dell’adesione è stabilita Euro 5,16 di cui Euro 2,58 a carico dell’impresa e Euro 2,58 a carico del lavoratore associato. La quota associativa annua è stabilita dal consiglio d’amministrazione del fondo ed è indicata nella scheda informativa per i potenziali aderenti.

Si ricorda che le spese a carico degli aderenti di “Eurofer” sono ridotte al minimo, atteso che “Eurofer”, in quanto fondo pensione negoziale, non ha scopo di lucro e la copertura degli oneri relativi alle spese di avvio e funzionamento di “Eurofer” sono a totale carico dell’impresa così come previsto all’art. 23 dello statuto.

Cessazione delle contribuzioni

Con la risoluzione del rapporto di lavoro cessa ogni obbligo di contribuzione per l’Impresa e per gli associati.

In costanza di rapporto di lavoro, il lavoratore può avvalersi della facoltà di trasferire la sua posizione presso altro fondo pensione, ovviamente cessa ogni obbligo per il datore di lavoro.

Si possono sospendere le contribuzioni da parte

degli associati dopo almeno cinque anni di contribuzione. Durante il periodo di sospensione dei contributi il lavoratore resta associato a tutti gli effetti, con l'obbligo di versare la quota associativa annuale.

Il ripristino dell'obbligazione contributiva si può esercitare una sola volta.

La liquidazione delle posizioni individuali maturate avverrà nei termini previsti dallo Statuto del fondo.

Il regime fiscale dei Fondi negoziali

Premesso che la legislazione in tema di fondi pensione complementare è tuttora in evoluzione, si può però dire che già oggi le apprezzabili agevolazioni previste ne fanno un sistema tra i più innovativi, redditizi ma soprattutto sicuro di forma di accantonamento di risparmio.

I contributi versati a forme pensionistiche complementari, previste dal Dlgs 124/93 e regolati dal Dlgs. 47/2000, sono deducibili su base annua, dal reddito complessivo nei seguenti limiti:

- 1) l'importo dedotto non può eccedere il più basso dei seguenti importi:
 - 12 milioni di lire ovvero
 - l'ammontare risultante dall'applicazione della percentuale del 10% al reddito complessivo costituito dai redditi da lavoro e da eventuali altre rendite, anche fondiari o di fabbricati ecc., ecc.
- 2) inoltre l'importo dedotto deve essere contenuto nella misura del doppio della quota del TFR destinata al fondo pensione, quindi più alta è la quota del TFR versato ad "Eurofer" maggiori saranno le deduzioni fiscali di cui si potrà usufruire.

I fondi pensioni in regime di contribuzione definita sono soggetti ad una imposta sostitutiva nella misura dell'11 per cento che si applica sul maturato netto al termine di ogni anno solare. Eventuali risultati negativi maturati nel periodo d'imposta è computato in diminuzione del risultato della gestione dei periodi d'imposta successivi, per l'importo che trova in essi capienza.

Le prestazioni erogate in forma di rendita vengono assoggettate a tassazione in forma differenziata: subiscono infatti il prelievo Irpef per la sola parte

corrispondente ai contributi dedotti, considerato che i rendimenti sono tassati su base annua all'11%.

Deduzione e detrazione

Il regime di deduzione significa che le somme, in forma di contributi ad "Eurofer", non entrano nel reddito lordo del lavoratore sul quale si applica l'imposizione fiscale, che ovviamente è la massima applicata sull'intera retribuzione, per essere invece poi tassate in forma differenziata, quindi in modo più vantaggioso per il socio di "EUROFER", al momento della liquidazione delle prestazioni in forma capitale e/o pensionistica.

La detrazione è invece applicata sulla dichiarazione dei redditi e riduce, in percentuale, l'imposta dovuta. E' questo il regime fiscale che si applica alle assicurazioni sulla vita, per contratti accessi entro il 31 dicembre 2000, che non erogano prestazioni pensionistiche, ma solo assicurative.

Considerazioni finali

Come è facilmente intuibile, le opportunità e le prestazioni offerte dai fondi pensione complementare sono notevoli per tutti i lavoratori, giovani e meno giovani:

- per i dipendenti più giovani, a nostro giudizio, l'adesione ad "Eurofer" è sicuramente indispensabile se si vuole la garanzia di un futuro tranquillo, dal punto di vista previdenziale;
- per i meno giovani, anche prossimi alla quiescenza, "Eurofer" è l'occasione invece di usufruire delle agevolazioni fiscali offerte e del contributo del datore di lavoro, che altrimenti verrebbe perso, per realizzare una forma vantaggiosa di accumulazione dei risparmi.

E' opportuno ribadire, per meglio valutare la convenienza dell'adesione ad un fondo pensione chiuso e destinare ad esso tutti i risparmi possibili, che "Eurofer", a differenza delle altre forme d'investimento, ha costi di gestione ridottissimi e non ha fini di lucro ed è soggetto, in quanto strumento pensionistico, al controllo dell'apposita commissione di vigilanza (COVIP) istituita presso il Ministero del lavoro. I lavoratori inoltre partecipano alla vita del fondo tramite i suoi organismi dirigenziali che sono ovviamente costituiti su base elettiva.

10 ma non bastano

di Lucia Lo Campo

Sono passati 10 anni da quando le donne di tutto il mondo hanno chiesto la pari dignità e la pari opportunità a Pechino, sensibilizzando tutte le popolazioni del mondo.

Da quella piattaforma, in molti paesi, fra i quali l'Italia, è sorta la necessità di creare un Ministero per le donne. Anche l'art. 51 della Costituzione è stato reso operativo con nuove leggi che consentissero l'accesso alle donne nei settori politici e produttivi.

La legge 90 del 2004 imponeva la candidatura di almeno un terzo di candidati di uno dei due sessi alle elezioni per il Parlamento Europeo. Considerato il notevole aumento del numero delle donne elette nel Giugno 2004 in seguito a questa legge (19,23% del totale rispetto all'11,5% del 1999), un simile progetto di legge è stato preso in esame per altre elezioni.

E' pur vero che, nonostante lo sfavorevole clima economico, il tasso di occupazione femminile continua a crescere, ma molto cammino resta ancora da fare.

Merito anche della legge "Biagi" che per riformare il mercato del lavoro prevedeva nuove forme di flessibilità, come il part-time, tendenti a conciliare il lavoro con le esigenze familiari.

Nel 2003 è stato creato un Fondo di Sostegno per le aziende che volessero creare asili nido sul posto di lavoro.

A New York, presso le Nazioni Unite si è tenuta, dal 28/2 all'11/3/2005 la 49^a sessione della Commissione sulla condizione della donna nel corso della quale si è celebrata la ricorrenza dell'8 Marzo, giornata internazionale della donna.

Per l'occasione è stato affrontato il tema "Uguaglianza di genere 2005: costruire un futuro più sicuro". Lo straordinario livello di partecipazione ha superato ogni aspettativa: 80 Ministri, 1800 delegati dei governi da 165 stati membri, 7 First Lady, 2600 rappresentanti da tutte le regioni del

mondo. Questo livello di presenza dimostra il grande interesse e le alte aspettative.

Il 4° e 5° Rapporto periodico del Governo Italiano è stato esaminato dal Comitato Internazionale per l'Eliminazione della Discriminazione Contro le Donne. Il Comitato esprime il proprio apprezzamento per lo Stato membro per il dialogo costruttivo, ma anche il proprio rammarico per il fatto che la delegazione non sia stata in grado di fornire risposte chiare alle domande poste dal Comitato. Le donne risultano più a rischio di povertà a causa delle disuguaglianze di genere nella distribuzione del reddito. Sono soggette ad inferiorità giuridica e, laddove non esistono leggi che mettono le donne in un contesto di inferiorità, subentrano le religioni che la sanciscono.

Tutto questo rende difficile per le donne trasformare le loro capacità in reddito e benessere.

La PdA (Piattaforma di Azione), approvata nel 1995 dai governi di 189 paesi del mondo, produce una serie di misure istituzionali tendenti al riconoscimento del valore del lavoro produttivo delle donne ed ai diritti umani, oltre agli avanzamenti nei diritti politici e legali e una congrua giustizia economica.

Durante la verifica degli obiettivi a settembre si potrà verificare il peso che avrà avuto la PdA di Pechino.

Malgrado i significativi progressi raggiunti, i risultati sono ancora del tutto insufficienti.

Le statistiche mostrano poi come le differenze tra i tassi di attività maschile e femminile diminuiscano al crescere del livello di istruzione. In caso di eguale livello, infatti, il tasso di occupazione è inferiore quasi esclusivamente fra le donne ultraquarantenni (tranne che nei paesi scandinavi). Diverso è il discorso se si considera il livello gerarchico: a parità di titolo di studio le donne si trovano a livelli inferiori degli uomini.

Nella Pubblica Amministrazione, ad esempio, oltre il 40% dei posti è occupato da donne, ma solo per il 10% di questi si tratta di posti dirigenziali. Anche nelle libere professioni, come quella giuridica, medica e contabile, le funzioni dirigenziali sono ancora in mano agli uomini.

Nel campo delle retribuzioni, nonostante un generale miglioramento, le donne sono meno pagate degli uomini.

Questo si registra a livello comunitario, ma va sottolineato come, pur essendo in fase avanzata il processo di unificazione europea, esistano profonde differenze tra le situazioni dei diversi Stati Membri, anche rispetto alla parità di opportunità.

Il processo è in evoluzione, ma la situazione è generalmente migliore nei Paesi nordeuropei. In questi Paesi, infatti, le donne sono maggiormente inserite in attività lavorative, a tutte le età, rispetto agli altri Stati membri. I tassi di attività di uomini e donne sono più simili, ad eccezione del gruppo di età 25-40 anni, età in cui le donne sono chiamate maggiormente agli impegni familiari. In questi Paesi è inoltre molto sviluppato il lavoro part time: 43% in Svezia e 35% in Danimarca, ad esempio.

Al Sud la situazione è molto diversa. Grecia, Italia e Spagna sono gli Stati membri in cui il tasso di attività è più basso, anche perché molto basso è il ricorso a contratti part time (10%).

Il Paese dove si ricorre più spesso al lavoro part time è l'Olanda. In linea generale questo elemento consente una maggiore occupazione femminile.

Per ovvie ragioni il tasso di attività delle donne è strettamente collegato al numero di figli. In Finlandia, ad esempio, il numero dei figli è irrilevante e non influisce sul tasso di attività.

In Italia ed in Austria è la presenza del secondo figlio che influisce negativamente sul tasso di attività.

LEGGE 104/92... DA RIMUOVERE LE DECURTAZIONI SU FERIE E TREDICESIMA!

A CURA DI DIEGO FERRARI E GIOVANNA LELLO

Sull'applicazione corretta delle norme di legge che regolano il trattamento economico e normativo dei ferrovieri che usufruiscono dei permessi previsti ex art. 33 della legge 104/92 si continua a fare molta confusione nelle Società del Gruppo F.S.

Nonostante gli interventi diretti e le note inviate dalla Segreteria Nazionale FAST ferrovie, allo stato in cui scriviamo non si è avuto un riscontro positivo per i nostri colleghi che si trovano nelle condizioni di diversamente abili o che assistono portatori di handicap e quindi con diritto ai permessi di cui trattasi e che subiscono riduzioni illegittime sul trattamento economico della tredicesima mensilità e abbattimenti ingiustificati sul numero di permessi e ferie ordinarie loro assegnati.

Una discriminazione odiosa e fuori tempo che è sinonimo di arretratezza culturale ...e la finiamo qui.

Al fine di inquadrare il problema nella sua gravità e interezza è opportuno fare il punto sulle motivazioni adottate dalla dirigenza aziendale per giustificare il suo comportamento illegittimo o almeno quelle che pensiamo siano, atteso che rispetto alle nostre richieste ben documentate, i responsabili delle società che a vario titolo sono stati coinvolti sul problema, preferiscono non rispondere formalmente e far filtrare il loro diniego ad ogni forma di regolarizzazione economica e normativa spettante ai ferrovieri interessati.

Le Società del gruppo di fatto colpevolmente continuano ad applicare la disciplina relativa alla tutela ed all'inserimento nella vita sociale dei soggetti portatori handicap, così come regolato dalla stessa l.104/92, correlata con i contenuti della legge n.° 53/2000 (disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità) e con il combinato disposto degli articoli 43, comma 2 e 34, comma 5, del Dlgs n.151/2001 (Testo unico delle disposizioni normative della maternità e paternità) che in particolare recita testualmente, riferendosi ai permessi ex art. 33 della legge 104/92 :“ i relativi periodi

sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia”, salvo restando le diverse, più favorevoli condizioni stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi e da ogni altra disposizione a norma dell'art. 1, comma 2, del medesimo decreto.

Su questa previsione normativa si è basata la prassi amministrativa, ripresa da apposite circolari sia dell'INPS, n. 100 del 2 aprile 1992, che dello stesso Ministero del lavoro, circolare 24 giugno n° 70, per il trattamento economico da riservare ai destinatari dei permessi ex art. 33 l. 104/92 e su questo quadro di riferimento, ormai superato, F.S. spa fonda la sua posizione: rispetto alla concessione dei permessi di cui parliamo, per prassi opera una correlata riduzione sul trattamento della tredicesima mensilità e sulla dotazione annuale delle ferie estive.

Quello di cui F.S. non vuole tenere conto è che nel corso degli anni il quadro normativo è cambiato e rispetto alle disposizioni di legge non si possono assumere, come nel nostro caso comportamenti equivoci. Delle leggi dello Stato e dei suoi contenuti si può solo prendere atto.

Nel nostro caso l'illegittimità della posizione aziendale è ancora più grave perché, oltre al fatto che la problematica assume una rilevanza sociale enorme e questo sarebbe già di per se sufficiente, ci troviamo di fronte a norme di legge chiarissime che tra l'altro recepiscono una Direttiva del Consiglio dell'Unione Europea... scusate se è poco.

La Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, entrata in vigore con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. L 303 del 2/12/2000 ha stabilito un nuovo quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro destinato ovviamente a tutti gli stati dell'UE, Italia compresa vorremmo far notare ai dirigenti di F.S. spa. In essa il Consiglio dell'Unione

Europea esprime la preoccupazione che “le discriminazioni dirette o indirette” basate su ... omissis ... handicap ... omissis ... possono pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare per quanto **attiene al raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale**, al miglioramento del tenore di vita, **alla coesione economica e sociale ed alla solidarietà tra le persone**.

Questa posizione del Consiglio dell'Unione Europea è stata, non poteva essere altrimenti, recepita com'è d'uso e norma con il “Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n° 216”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n° 187 del 13 agosto 2003, di attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, emanato dal Presidente della Repubblica il 9 luglio 2003 che dispone che è fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

In particolare il Decreto legislativo 216/2003 prevede:

- nell'art. 2, testualmente che costituisce: **discriminazione diretta quando per handicap.....** una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga,
- nell'art. 3 invece molto chiaramente si aggiunge: il principio di parità di trattamento senza distinzioneomissis di handicapomissis si applica a tutte le persone omissis ed è suscettibile di tutela giurisdizionale con riferimento alle seguenti aree:

.... omissis ...

occupazione e condizione di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni di licenziamento.

Il quadro di riferimento normativo quindi è molto chiaro e pertanto, fermo restando che **“la garanzia della parità dei diritti e dei trattamenti in materia di occupazione e di condizioni di lavoro non può dipendere da problemi di costi”**, la Segreteria Nazionale FAST ferrovie, considerata tra l'altro anche la risibilità degli stessi, non riesce a spiegarsi perché le società del Gruppo F.S. non pongano rimedio ad una anomalia che ha una grande rilevanza sociale e che potrebbe determinare un impatto negativo, per le stesse aziende, nella società civile e presso gli organi governativi e comunitari nel caso che davanti all'intransigenza inutile di F.S. gli interessati decidessero di garantirsi sul piano giurisdizionale.

La Direzione della Holding è bene che consideri che, rispetto alla necessità di adeguare e regolarizzare i trattamenti retributivi e normativi, a partire dal 28 agosto 2003 data di entrata in vigore del Dlgs 216/2003, si è espresso con molta chiarezza il Ministero del lavoro

che, investito direttamente del problema ha affermato, con molta chiarezza, che in presenza di norme “di origine comunitaria” quale la Direttiva 2000/78/CE recepita con il DLGS 216/2000 ne discende per conseguenza “l'abrogazione delle norme interne con essa incompatibili”, qual è appunto il DLGS 151/2001 e quindi diventa necessario modificare la prassi amministrativa seguita fino ad allora.

A parere del Ministero del lavoro **“le decurtazioni della tredicesima mensilità e delle ferie”** potrebbero addirittura configurare **“specifiche discriminazioni a danno dei disabili e di chi li assiste”** di tipo diretto per il lavoratore portatore di handicap o /e indiretto per il disabile in condizione di assistito da chi usufruisce dei permessi ex art. 33 L. 104/92.

Il Ministero del lavoro ritiene quindi, senza ombra di dubbio, che il principio antidiscriminatorio introdotto dal DLGS 216/93 ha efficacia abrogativa delle norme sin qui applicate sul trattamento economico e normativo dei fruitori dei permessi ex art. 33 della legge 104/92. A queste identiche conclusioni riconduce anche il Messaggio INPS n° 13032 del 24.3.2005 emanato a seguito del parere espresso dal Ministero del lavoro.

E' quindi una problematica che il gruppo F.S. deve risolvere con celerità, rispetto alla quale la Segreteria Nazionale FAST ferrovie, in assenza di riscontro positivo, farà seguito con segnalazioni specifiche al Ministero del lavoro ed al Ministero delle pari opportunità, rendendosi disponibile nel contempo per ogni azione di tutela in favore dei lavoratori discriminati.

N.B. Il Modulo della richiesta di regolarizzazione delle tredicesime e del ricalcolo delle ferie in godimento, si può scaricare sul sito www.fastferrovie.it o ritirare presso le segreterie territoriali Fast/ferrovie.

ERRATA CORRIGE

Nel precedente numero 3/4; per un refuso di stampa l'amico Sergio Vecchione è stato presentato a pag. 10 come “Sergio Secchione”.

Sergio Vecchione
*Resp.le Organizzazione
 Interna e Relazioni Industriali
 con le Società di Trasporto
 e le Società di Servizi
 Collaterali
 al trasporto ferroviario*





www.fastferrovie.it

SEGRETERIA NAZIONALE

Roma, li 16 maggio 2005

Prot. n.

Gruppo FS S.p.A. - Direttore Relazioni Industriali: Dott. Giuseppe Pozzi - Sede
 R.F.I. S.p.A. - Personale e Organizzazione: Dott. Riccardo Pozzi - Sede
 Trenitalia S.p.A. - Personale e Organizzazione - Dott. Luciano Carbone - Sede
 p.n. Comitato Pari Opportunità - Presidente: Dott.ssa Noemi Pantile - Sede
 p.c. Segreterie Nazionali Fil/CGIL - Fit/CISL - UILtrasporti - ORSA - UGL A.F. - loro Sedi

Oggetto: permessi ex art. 33 legge 104/92 e direttiva UE

La scrivente segreteria nazionale FASTferrovie dà ulteriore seguito alle sue precedenti note sulla problematica in oggetto, per richiamare i responsabili aziendali in indirizzo sulla necessità di rimuovere e conseguentemente regolarizzare le illegittime riduzioni operate sul computo della tredicesima mensilità e sul numero delle ferie assegnate ai lavoratori che usufruiscono a vario titolo dei permessi di cui trattasi.

Al fine di fare chiarezza sull'argomento si precisa che il quadro normativo applicato dalle Società del gruppo F.S., il Dlgs 151/2001, che legittimava le riduzioni sugli istituti contrattuali succitati, è venuto meno per i contenuti del Dlgs 216/2003, entrato in vigore il 28 agosto 2003, di recepimento della Direttiva 2000/78 CE del Consiglio dell'Unione Europea, che ha stabilito a sua volta un quadro generale di parità di trattamento in materia di occupazione e di condizione di lavoro.

Su questo tema si è espresso con chiarezza il Ministero del lavoro affermando che adesso si è in presenza della sopravvenuta vigenza di norme – di origine comunitaria – dalle quali ne discende l'abrogazione delle norme interne con esse incompatibili, pertanto, continua ancora il Ministero del lavoro, la normativa intervenuta, rinvenibile nel decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 di attuazione della già richiamata Direttiva comunitaria 2000/78/CE, sancisce l'inammissibilità di decurtazioni a ferie e tredicesime mensilità per conseguenza della fruizione dei permessi ex art. 33 legge 104/92.

Tali decurtazioni a parere del Ministero potrebbero addirittura configurare specifiche discriminazioni a danno dei disabili o/e di chi li assiste. Per conseguenze, in virtù del principio di parità di trattamento sancito, sul quale si è espresso anche lo stesso INPS con il messaggio n. 13032 del 24 marzo 2005, si impone una revisione immediata dell'orientamento sin qui seguito, a partire dal 28 agosto 2003, data di entrata in vigore del Dlgs 216/2003.

Come è quindi evidente, dalle argomentazioni addotte dalla scrivente segreteria, si rileva l'impossibilità di rinviare ad una previsione contrattuale la soluzione della problematica, atteso la rilevanza della direttiva del Consiglio dell'Unione Europea e la disposizione normativa legislativa interna di recepimento e quindi la necessità di regolarizzare quando prima i lavoratori che si trovano nelle condizioni previste ex art. 33 della legge 104/92.

Si resta in attesa, significando che in assenza di riscontro si darà ulteriore corso coinvolgendo sul problema il Ministero del lavoro ed il Ministero delle pari opportunità.

L'occasione è propizia per inviare i saluti più distinti.

il Segretario nazionale
 PIETRO SERBASSI

Esternalizzazioni una logica da respingere!

di *Bernardo Martucci*
(Segretario Regionale FAST/Ferrovie Campania)

Fino a poco tempo fa la parola: esternalizzazione era di difficile comprensione, oggi lo stesso termine è diventato invece di uso comune e viene usato dai Dirigenti delle società del gruppo F.S. con facilità e quindi sempre fuori luogo.

Ogni qualvolta infatti in un impianto, in una unità produttiva si riscontrano problemi legati alla produttività o si è in presenza di mancanza di personale, dovuta a cattiva gestione delle risorse umane, i succitati dirigenti si arrogano il diritto di proporre l'affidamento al mercato esterno di lavorazioni più o meno importanti dei cicli produttivi interni ad FS.

Di fatto siamo in presenza di una fase cruciale della vita delle Aziende F.S. che merita un forte interessamento da parte delle Organizzazioni Sindacali. Tale atteggiamento facilistico dei Dirigenti rappresenta oggi la minaccia più seria e pericolosa sulla stabilità del ciclo occupazionale di tutto il gruppo F.S.

Costo del lavoro più basso, dovuto a mancanza di sicurezza delle infrastrutture e delle condizioni di lavoro, dei dipendenti delle ditte esterne, decisamente peggiori e meno vincolanti in termini economici e normativi, sono le giustificazioni pretestuose addotte dalla dirigenza attuale di F.S. per giustificare il tentato ricorso alle esternalizzazioni.

E' dimostrato che la più alta per-

centuale di esternalizzazioni di lavorazioni avviene nei territori dove più alto è il tasso di disoccupazione, un problema che ormai interessa tutta l'Italia, perché è più facile trovare lavoratori pronti ad accettare flessibilità illegittime sull'orario e sulle condizioni di lavoro. In queste realtà geografiche c'è più disponibilità a lavorare in assenza di garanzie, anche a causa dei scarsi controlli degli Organi di controllo e vigilanza previsti per legge e per la possibilità di utilizzare mano d'opera magari non assicurata. Su ciò c'è anche assenza delle istituzioni sia di Governo che locali che fanno sentire la loro presenza solo in occasione delle campagne elettorali.

Le origini di questa politica aziendale, risalgono alle allora definite **Officine Grandi Riparazioni di Santa Maria La Bruna, oggi chiamate stabilimento**, ove si assisteva sistematicamente al processo di esternalizzazione, al quale si ricorreva con facilità anche per la mancanza di scorte sui pezzi di ricambio tra i più disparati e persino per alcune lavorazioni pericolose.

Anche sulla problematica dell'amianto e sui processi di deicombentazione è avvenuto ciò, il complesso e costoso processo di bonifica dei rotabili è stato giudicato dall'impresa eccessivo per affidarlo al personale del gruppo ed è stato accelerato notevolmente il processo di

esternalizzazione, al punto di incontrare difficoltà nell'operare i controlli su come si effettuava questo delicato lavoro.

I risultati sulle procedure utilizzate per lo smaltimento dei rifiuti tossici sono tragicamente sotto gli occhi di tutti.

Anche altri importanti cicli lavorativi, ad esempio **la manutenzione ordinaria dei rotabili di Trenitalia**, stanno per essere interessati da questo processo di esternalizzazione che sembra inarrestabile.

La FastFerrovie ritiene grave e preoccupante questo scenario perché è convinta che sia l'inizio di una vera dismissione di tutte le attività manutentive a favore del mercato esterno, meno garantista in termini di sicurezza sul lavoro e in assenza di ogni controllo delle organizzazioni sindacali.

Occorre porre fine all'opportunismo datoriale intervenendo subito. Per fare ciò è indispensabile la collaborazione dei ferrovieri tutti e del Sindacato tutto, si devono accantonare personalismi e/o interessi individuali per il bene dell'intera comunità.

E' necessario dunque, dar forza e creare **"un comune fronte di lotta"** che si prefigga come scopo unico e primario l'interesse di ogni lavoratore che dovranno aderire a tutte le forme di proteste messe in campo dalla **Fast Ferrovie** e da tutte le forze sociali che vorranno appoggiare le lotte legittime dei lavoratori di Santa Maria La Bruna.

Ricordiamo che i processi di esternalizzazione possono essere arrestati solo attraverso una compatta collaborazione tra lavoratore e sindacato sui luoghi di lavoro e mettendo in campo strategie e progetti seri e condivisi, affinché si crei quell'inversione di tendenza tanta auspicata ed indispensabile per garantire un futuro per tutti.

AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

TITOLO XXI

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

PROTEZIONE DA AGENTI BIOLOGICI

Art. 73 (Campo di applicazione)

1. Le norme del presente titolo si applicano a tutte le attività lavorative nelle quali vi è rischio di esposizione ad agenti biologici.
2. Restano ferme le disposizioni particolari di recepimento delle norme comunitarie sull'impiego confinato di microrganismi geneticamente modificati e sull'emissione deliberata nell'ambiente di organismi geneticamente modificati. Il comma 1 dell'art. 7 del decreto legislativo 3 marzo 1993, n. 91, è soppresso (1).

Art. 74 (Definizioni)

1. Ai sensi del presente titolo si intende per:
 - a. *agente biologico*: qualsiasi microorganismo anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni;
 - b. *microorganismo*: qualsiasi entità microbiologica, cellulare o meno, in grado di riprodursi o trasferire materiale genetico;
 - c. *coltura cellulare*: il risultato della crescita in vitro di cellule derivate da organismi pluricellulari.

Art. 75 (Classificazione degli agenti biologici)

1. Gli agenti biologici sono ripartiti nei seguenti quattro gruppi a seconda del rischio di infezione:

- a. *agente biologico del gruppo 1*: un agente che presenta poche probabilità di causare malattie in soggetti umani;
 - b. *agente biologico del gruppo 2*: un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaga nella comunità; sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;
 - c. *agente biologico del gruppo 3*: un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;
 - d. *agente biologico del gruppo 4*: un agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.
2. Nel caso in cui l'agente biologico oggetto di classificazione non può essere attribuito in modo inequivocabile ad uno fra i due gruppi sopraindicati, esso va classificato nel gruppo di rischio più elevato tra le due possibilità.
 3. L'allegato XI riporta l'elenco degli agenti biologici classificati nei gruppi 2, 3, 4.

Art. 76 (Comunicazione)

1. Il datore di lavoro che intende esercitare attività che comportano uso di agenti biologici dei gruppi 2 o 3, comunica all'organo di vigilanza territorialmente competente le seguenti informazioni, almeno 30 giorni prima dell'inizio dei lavori:
 - a. il nome e l'indirizzo dell'azienda e il suo titolare;
 - b. il documento di cui all'art. 78, comma 5.
2. Il datore di lavoro che è stato autorizzato all'esercizio di attività che comporta l'utilizzazione di un agente biologico del gruppo 4 è tenuto alla comunicazione di cui al comma 1.
3. Il datore di lavoro invia una nuova comunicazione ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni mutamenti che comportano una variazione significativa del rischio per la salute sul posto di lavoro, o, comunque, ogni qualvolta si intende utilizzare un nuovo agente classificato dal datore di lavoro in via provvisoria.
4. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso alle informazioni di cui al comma 1.
5. Ove le attività di cui al comma 1 comportano la presenza di microrganismi geneticamente modificati appartenenti al gruppo II, come definito all'art. 4 del decreto legislativo 3 marzo 1993, n. 91, il documento di cui al comma 1, lettera b), è sostituito da copia della documentazione prevista per i singoli casi di specie dal predetto decreto.
6. I laboratori che forniscono un servizio diagnostico sono tenuti alla comunicazione di cui al comma 1 anche per quanto riguarda gli agenti biologici del gruppo 4.

Art. 77 (Autorizzazione)

1. Il datore di lavoro che intende utilizzare, nell'esercizio della propria attività, un agente biologico del gruppo 4 deve munirsi di autorizzazione del Ministero della sanità.
2. La richiesta di autorizzazione è corredata da:
 - a. le informazioni di cui all'art. 76, comma 1;

- b. l'elenco degli agenti che si intende utilizzare.
- c. l'elenco degli agenti che si intende utilizzare.

3. L'autorizzazione è rilasciata dal Ministero della sanità sentito il parere dell'Istituto superiore di sanità. Essa ha la durata di 5 anni ed è rinnovabile. L'accertamento del venir meno di una delle condizioni previste per l'autorizzazione ne comporta la revoca.
4. Il datore di lavoro in possesso dell'autorizzazione di cui al comma 1 informa il Ministero della sanità di ogni nuovo agente biologico del gruppo 4 utilizzato, nonché di ogni avvenuta cessazione di impiego di un agente biologico del gruppo 4.
5. I laboratori che forniscono un servizio diagnostico sono esentati dagli adempimenti di cui al comma 4.
6. Il Ministero della sanità comunica all'organo di vigilanza competente per territorio le autorizzazioni concesse e le variazioni sopravvenute nell'utilizzazione di agenti biologici del gruppo 4. Il Ministero della sanità istituisce ed aggiorna un elenco di tutti gli agenti biologici del gruppo 4 dei quali è stata comunicata l'utilizzazione sulla base delle previsioni di cui ai commi 1 e 4.

PASSAPAROLA

**personale di macchina e personale
delle attività ferroviarie
iscriviti allo SMA**