



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

ANNO LVIII - N. 8/2005 - PROPRIETÀ FAST FERROVIE - 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

"RIORGANIZZAZIONI ESTIVE"



Rete Ferroviaria Italiana...
 quale prospettiva?

Riforma del TFR e del sistema
 pensionistico complementare
 ...continua la trattativa con il governo!

Agosto

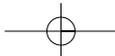
mensile dello FAST-Ferrovie/Confasal

CONF.S.A.L.

www.sindacatosma.it



N. 8





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. Corridori - 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, G. Lello,
A. Carpenito, A. Apadula, S. Vecchione**

Impaginazione e grafica:

P. Serbassi, L. Vitali

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 10/8/2005

S o m m a r i o

EDITORIALE

Verso la pausa estiva

di *Pietro Serbassi* pag. 3

ATTUALITA'

Rete Ferroviaria Italiana...
quale prospettiva?

di *Carlo Nevi* pag. 5

Relazioni umane
e gestione dei conflitti

di *Genny Lello* pag. 6

Il Male oscuro pag. 7

Organigramma pag. 8

Semaforo Giallo: notizie in pillole

a cura di *Agostino Apadula* pag. 10

Come si riorganizza Trenitalia?

di *Nello Carpenito* pag. 12

Eurofer pag. 13

Riforma del TFR e del sistema pensionistico
complementare ...continua la trattativa con il governo!

a cura di *Agostino Apadula* pag. 14



VERSO LA PAUSA ESTIVA

In occasione della pausa estiva e dopo cinque mesi dall'insediamento del nuovo gruppo di segreteria nazionale, nonché della consacrazione di un soggetto sindacale che si è riorganizzato al fine di affrontare la tutela dei lavoratori del sistema ferroviario in tutti i suoi aspetti, riteniamo giusto fare una breve verifica in merito all'attività svolta.

Certamente il cambio del nome è stato un elemento importante che dopo 52 anni di gloriosa storia si è scelto di modificare, chiaramente per opportunità strategica e non perché cera qualcosa di cui dimenticarsi presto, come spesso accade in trasformazioni di questo genere. Con il congresso di marzo ha preso corpo un soggetto sindacale che con lo stesso orgoglio vuole entrare di diritto nello scenario delle forze sociali che realmente tutelano il lavoro nel nostro Paese. La trasformazione del nostro sindacato ha coinciso con una serie di vertenze aperte come:

- il rinnovo del secondo biennio economico,
- i problemi di interpretazioni contrattuali,
- la discussione dei Piani di Impresa del Gruppo FS e delle società del gruppo,
- il processo riorganizzativo di Trenitalia,
- l'annosa vertenza aperta sulla sicurezza con la connessa problematica del VACMA.

La riorganizzazione di un sindacato passa anche attraverso un nuovo assetto logistico che risponda alle esigenze di un moderno sindacato che deve affrontare le sfide che quotidianamente presenta il mondo del lavoro.

Un impegno importante che ci siamo dati è quello di migliorare la comunicazione interna e avviare un processo di autoformazione in-

terna di quadri dirigenti che ormai dovranno sempre più essere preparati ad affrontare tutte le problematiche del mondo ferroviario.

Per questo motivo stiamo facendo uno sforzo sulla comunicazione interna attuando nuovi strumenti che sembrano riscuotere un buon giudizio fra i nostri attivisti regionali.

L'evidente miglioramento, anche in termini di qualità, del nostro sito che è ora più veloce, dinamico e fresco di notizie, nonostante gli evidenti problemi di avvio che in questi casi si sono dovuti affrontare, è di certo una delle prime riorganizzazioni che ci sono state richieste dai lavoratori per essere aggiornati.

La nuova organizzazione che ci siamo dati con lo statuto ci permette di coinvolgere maggiormente i segretari regionali attraverso un percorso di analisi e confronto che li veda sempre più responsabilizzati sulle scelte strategiche che fa il sindacato.

Riguardo all'attività politica svolta, non possiamo che evidenziare il buon risultato ottenuto in fase di stipula del rinnovo del secondo biennio economico del CCNL delle A.F., il quale essendo in linea con i dettati dell'accordo interconfederale del 23 luglio 1993, lo riteniamo sufficientemente soddisfacente, soprattutto per la rivalutazione economica ottenuta, anche alla luce di quello che - in termini di miglioramenti salariali - sta avvenendo in questi tempi anche per la stragrande maggioranza degli altri settori.

Ci riteniamo meno soddisfatti certamente sul versante delle interpretazioni contrattuali, dove oltre a non aver esaurito tutti i dubbi, quelli che comunque nella fase di accordo hanno trovato condivisione non sono stati ancora applicati.



di Pietro Serbassi

È necessario ricordare che tutte queste vertenze sono state collegate fra loro e hanno portato ad una serie di confronti nati a seguito dell'impegno preso dall'A.D. del Gruppo FS, ing. Elio Catania, con l'accordo del 19 aprile 2005.

Successivamente il 23 giugno 2005 è stato possibile portare a completamento il rinnovo del biennio economico e una parte di interpretazioni contrattuali, mentre si dovrà - alla ripresa dei lavori dopo la pausa estiva - riprendere i percorsi del confronto per quanto riguarda i Piani d'Impresa e la riorganizzazione di Trenitalia e di RFI.

A poco più di un mese dall'ultimo accordo, dobbiamo registrare che tutte le difficoltà di gestione degli accordi che da tempo denunciavamo nei riguardi di un sistema di relazioni industriali malato, si presentano nelle loro interezza.

Nell'ultimo incontro con Trenitalia, nonostante la propositività del sindacato e la volontà di affrontare responsabilmente le criticità che vengono sistematicamente denunciate dalla dirigenza, ci siamo trovati di fronte a rigidità aziendali del tipo "prendere o lasciare".

In merito alla vertenza VACMA abbiamo percepito una retromarcia rispetto agli impegni presi dall'Ing. Catania e dal Dott. Forlenza il 19 marzo, ma grazie all'incontro di chiarimento avuto con il Direttore Generale ufficializzato con la lettera del 4 agosto c.a., di voler proseguire il percorso intrapreso, ci piace pensare che siamo stati oggetto

solo di un incidente di percorso in cui è "inciampata" la dirigenza di Trenitalia.

Abbiamo alcune perplessità anche in merito alla gestione dell'accordo del 23 giugno rispetto al sistema manutentivo, dove il sindacato si è assunto responsabilmente impegni importanti in cambio del rientro dei contratti di esternalizzazione. Invece, a tutto oggi ci giungono notizie dalla periferia che, non solo i contratti di esternalizzazione non diminuiscono, ma bensì che in alcuni casi sono addirittura aumentati.

Altro impace lo abbiamo incontrato in merito alla problematica della Direzione Logistica, dove i principi condivisi nell'accordo del 23 giugno vengono a nostro avviso stravolti quando si entra nel tecnico dove con spiegazioni degne dei Broker finanziari, si cerca di giustificare la richiesta di flessibilità che servono più ad abbattere la struttura della normativa dell'orario di lavoro normato nel CCNL delle A.F. piuttosto che ricercare soluzioni adeguate per soddisfare le esigenze dei clienti.

Come ormai accade da diversi anni, si arriva a ridosso della pausa delle ferie estive con il tavolo della contrattazione pieno zeppo di accordi, mezzi accordi e impegni aziendali in corso di definizione o di verifica: è una situazione che forse non viene percepita appieno dai lavoratori, proprio per il particolare periodo, ma purtroppo con la ripresa dei lavori in autunno questa mole di questioni irrisolte comporterà un sensibile aumento di difficoltà gestionali da parte dei sindacati i quali saranno chiamati dall'azienda a chiudere tutte le questioni con un accordo globale a scatola chiusa contenente in teoria una pletora di impegni e di scadenze calendarizzate che la nostra storia ci dicono essere nel concreto una delle tante tecniche dei datori di lavoro per prendere tempo e diluire i benefici per i lavoratori.

In questo clima di generale disattenzione il nostro sindacato cer-

cherà invece di tenere ben presente che la credibilità degli accordi, anche di quelli apparentemente insignificanti, può ritenersi raggiunta solo se questi accordi vengono di fatto realizzati.

Siamo di fatto in presenza di una situazione che non faciliterà di certo la nostra volontà di portar avanti e concludere – il meglio possibile – tutte le vertenze aperte sopra elencate, vertenze che tra il resto troveranno sul loro cammino anche la difficilissima e delicata fase del rinnovo contrattuale aziendale in scadenza alla fine di quest'anno.

Il nostro intendimento è e rimane quello di distinguere chiaramente le aspettative che si creano nei lavoratori in virtù di quanto pattuito nei contratti in essere e il naturale modificarsi delle condizioni del dare e avere insite nella fase del rinnovo contrattuale.

Tentare – come sembra essere l'obiettivo dell'azienda – di anticipare la parte a carico dei lavoratori (modifiche dell'orario e dell'organizzazione del lavoro) ancor prima dell'apertura della fase contrattuale (che è l'unica fase a tale aspetto deputata) è una manovra che sbilancia pericolosamente l'equilibrio delle parti a favore del datore del lavoro in quanto i sindacati in sede di rinnovo contrattuale non potranno mettere sul piatto una ormai pregressa e di fatto già applicata produttività, ma dovranno dare un'ulteriore e significativa disponibilità per aumentare la produttività per poter avere in cambio le tutele e i benefici a disposizione dei lavoratori.

Una delle peculiarità del CCNL delle AF è proprio quella di distinguere le varie fasi della realizzazione delle modifiche contrattuali, anche attraverso una diversa scadenza temporale delle scadenze contrattuali, distinguendo la fase generale del settore (rinnovo del CCNL) da quella aziendale (rinnovo del contratto aziendale) e intercalando nella contrattualistica aziendale ulteriori due fasi (quella

relativa al rinnovo delle regole normative e quella relativa delle regole meramente economiche collegate alla verifica del costo del lavoro).

Noi siamo intenzionati, come già detto sopra, a tenere ben distinte queste scadenze e queste fasi: per identificare il momento in cui si affrontano le questioni relative al come partecipare alla presenza e allo sviluppo aziendale attraverso la messa in disponibilità del lavoro e per distinguere questo momento dalla fase in cui, senza modificare le condizioni normative in essere, le aziende devono garantire, nei termini previsti dagli accordi politici interconfederali sul costo del lavoro, un adeguamento prestabilito dei salari ai lavoratori.

Speriamo di sbagliare il nostro giudizio sulla nostra più che giustificata prudenza degli avvenimenti futuri, ma la cartina tornasole di come sarà il clima complessivo delle varie vertenze suaccennate sarà il metodo di come si avvierà il confronto sul piano d'impresa del gruppo FS, l'organizzazione di RFI e di Trenitalia.

E quest'ultima dovrà concretamente dare una credibile risposta sulla vertenza sicurezza (Vacma) e l'accordo sulle officine: il primo argomento sarà verificabile da come si realizzeranno tecnicamente gli accordi della primavera e di giugno che dovranno assicurare una definitiva separazione tra Vacma e Scmt, mentre per quanto riguarda le officine l'accordo sarà verificabile nel rilancio del settore attraverso la sua riorganizzazione e le internalizzazioni delle lavorazioni.

E per quest'ultimo aspetto, se le premesse sono quelle che ci giungono dalla periferia, abbiamo la sensazione che ad ottobre qualcuno ci dirà che l'accordo della manutenzione ha portato ulteriori esternalizzazioni delle lavorazioni e in definitiva un aumento del costo del lavoro.

Rete Ferroviaria Italiana... quale prospettiva?

di Carlo Nevi

Negli incontri con RFI, riguardo i piani d'impresa, oltre alla presentazione dei programmi d'investimento, non siamo riusciti ad andare oltre. Come sindacato avremmo voluto entrare nel vivo delle ricadute sul lavoro, auspichiamo di farlo subito dopo la sosta estiva visto il chiaro intento di ridurre notevolmente la presenza di personale sulle linee. La continua riorganizzazione delle direzioni Manutenzione e Movimento sta portando ad una progressiva desertificazione dell'Infrastruttura, pur consci che l'introduzione di nuove tecnologie porta a momentanei problemi occupazionali e che tali scelte non sono indifferenti agli indirizzi politici che vengono dati sia in ambito U.E. che dai Governi nazionali, noi vorremmo essere parte attiva appunto per quanto riguarda la gestione dei processi produttivi e quindi gli effetti e le ricadute sul mondo del lavoro.

Pretendiamo il nostro coinvolgimento in processi come lo sviluppo delle grandi opere, visto che i grandi investimenti infrastrutturali permetteranno di elevare notevolmente la disponibilità delle tracce ferroviarie sicuramente al di sopra della richiesta e della capacità che le attuali Imprese ferroviarie possono fare. Pur restando convinti assertori del libero mercato non possiamo permettere che per far fronte ai conseguenti problemi di bilancio, vedi la necessità di fare ammortamento e manutenzione dell'infrastruttura, si permetta l'accesso ad imprese ferroviarie senza i necessari tempi per disciplinare una reciprocità con gli altri Paesi e una chiara normativa che assicuri la sicurezza del trasporto ferroviario.

Purtroppo già oggi abbiamo la sensazione che molte regole potrebbero essere state modificate più con l'obiettivo di abbassare le naturali barriere all'ingresso del mercato del trasporto ferroviario che per testata e certificata nuova tecnologia esistente.

Detto così, potrebbe sembrare una posizione di retroguardia, di chi non vuole ed osteggia lo sviluppo, ma non è così e

prossimamente avremo modo di approfondire il nostro pensiero, perché ed è bene ribadirlo, il nostro intento è quello di garantire lo sviluppo del mercato ferroviario nel nostro Paese tutelando comunque e sempre la sua sicurezza sia per chi vi opera che per chi ne usufruisce.

Le nostre perplessità nascono dal confronto fra gli investimenti che vengono fatti per lo sviluppo dell'infrastruttura e i tempi imposti, certamente non in coerenza con gli investimenti sul nuovo materiale rotabile che stanno facendo le Imprese Ferroviarie.

Questo significa che RFI per far fronte ai piani d'ammortamento e ai costi strutturali, dovrà far in modo di saturare le tracce anche incentivando l'ingresso di nuove società di trasporto rischiando magari di sottovalutare i problemi legati alla sicurezza dell'esercizio.

Su questa ottica abbiamo il sospetto, ad esempio, che sia nata la disposizione n° 17/2005, quella che fra il personale ha preso il nome di "ever-green" cioè che i segnali saranno disposti normalmente sul verde e non saranno interessati per il servizio commerciale delle Imprese ferroviarie. In parole povere, non ci saranno più le segnalazioni per fermare i treni al fine del servizio viaggiatori nelle stazioni.

Presupponiamo che questa scelta, molto bene giustificata dai regolamentaristi, forse è stata fatta per ovviare al "problema" che pone l'SCMT nella velocità di approccio, dove il treno deve rispettare le curve di frenatura dovute all'interfacciamento con le segnalazioni in linea, quindi una perdita di tempo porta conseguentemente ad una riduzione di tracce orarie perché gioco forza dovrebbero aumentare la loro percorrenza media.

A nostro avviso, chi fa le regole e ricerca la massima sicurezza possibile dovrebbe tenere presente che la variabilità dell'errore umano dovrebbe essere ridotta al minimo e anche se è vero che quando si parla di servizio commerciale non vi è il rischio di incidenti fra treni, vista la conformazione morfologica del nostro

Paese e i lunghi periodi in cui nebbia e mal tempo incidono sulla visibilità delle linee, siamo certi che è sicurezza anche evitare bruschi interventi frenanti che potrebbero portare comunque a imprevisti che metterebbero a rischio l'incolumità dei passeggeri e ad una accelerazione dell'usura del materiale rotabile e un conseguente eccessivo stress sul personale; quindi con un più alto coefficiente di rischio indotto in caso di gravi imprevisti di esercizio.

Troppo facile ora collegarsi al problema della costituzione di un authority (o Agenzia come ultimamente si ama definirli) che deve governare questi processi garantendo il mantenimento se non addirittura il miglioramento degli standard di sicurezza nella circolazione ferroviaria e che non si faccia influenzare da problemi di business industriale.

Nella discussione in merito alla riorganizzazione della Direzione Tecnica all'interno della società RFI, della Vig 3 all'interno del Ministero dell'Infrastrutture diventa determinante tenere informato e magari sentire il parere del sindacato, interessamento che in più occasioni e anche dallo stesso Ministro, On Lunari, è stato promesso, ma mai andato oltre le buone dichiarazioni d'intenti creando quindi molta diffidenza fra gli stessi operatori del settore.

Nell'ultimo incontro avuto in merito (febbraio 2005), ci eravamo lasciati con la dichiarata volontà del Ministro (ci aveva presentato anche una bozza di documento) di aprire un Osservatorio sui Trasporti, alla luce delle osservazioni poste al documento da parte sindacale, accogliendole si era impegnato a rivedere il testo dandoci appuntamento per una prossima riunione da tenersi da lì a poco. Di tempo ne è passato ma del Ministro, del documento e dell'Osservatorio si sono perse le tracce, speriamo e ci auguriamo di cuore che non serva un'altro grave incidente ferroviario per riprendere in mano il problema ma che ciò avvenga dopo la pausa estiva.

Relazioni umane e gestione dei conflitti

di Genny Lello

E' Possibile gestire i conflitti che si scatenano quotidianamente nel mondo del lavoro? Alcune analisi condotte in merito rivelano che circa l'80% dei conflitti nasce da una causa di per se irrilevante, ad esempio interpretazioni sbagliate, sottovalutazione dell'importanza di certi atteggiamenti, delicati equilibri di potere disattesi per semplice ignoranza, ecc. Ma per quanto inconsistenti siano all'inizio i motivi scatenanti il disaccordo resta confermato il dato concreto che la diversità di fondo che contraddistingue tutti gli esseri umani è l'elemento comune di tutti i conflitti.

Pur nell'uguaglianza dei processi di base ogni persona è unica (si nasce in luoghi diversi, si a contatto con persone diverse, si leggono libri diversi, si studiano cose diverse), è questo porta spesso a fraintendere la comunicazione.

Karl Popper, Harald Ege ed altri autorevoli studiosi intravedono quale elemento comune che sta alle radici della maggior parte dei conflitti il difficile rapporto tra complementarità e simmetria.

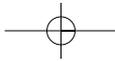
La relazione tra due o più individui è simmetrica quando le comunicazioni ed i comportamenti sono basate sull'uguaglianza: si è in simmetria relazionale quando gli scambi comunicativi

definiscono ruoli il più possibile simili. Si parla invece di complementarità quando le comunicazioni ed i comportamenti sono basati sulla differenza tra le persone, in modo che una assume la direzione, il comando della relazione e l'altra la segue, in



questo caso due persone sono in simmetria relazionale quando i loro scambi comunicativi definiscono ruoli il più possibile reciproci. Gli individui sin dal primo scambio comunicativo negoziano modelli d'interazione di simmetria e complementarità. Spesso si può adottare o l'uno o l'altro modello a secondo del contesto e modificarlo durante una stessa relazione. I rapporti umani oscillano costantemente tra simmetria e complementarità, realtà che diminuisce le possibilità di conflitto. I fenomeni conflittuali distruttivi quindi sono dovuti all'irrigidimento dei comunicanti su un solo modello interattivo. Il tipo di conflitto appena delineato applicato alla realtà lavorativa si può facilmente evolvere in molti modi e trasformarsi in mobbing. Essendo le relazioni lavorative di per se conflittuali, spesso risulta complesso individuare il momento ed il perchè dell'irrigidimento degli individui coinvolti in un conflitto, sia le persone diretta-

mente coinvolte, che il gruppo di lavoro riescono a rendersene conto solo quando la rigidità della relazione si è spinta a tal punto da acquisire un'accezione giuridica, un significato evidente solo quando i danni fisici, psichici e sociali del mobbing possono essere dimostrati oggettivamente con atti e quantificati in moneta. Mi pare doveroso, a questo punto, sottolineare che possono contrastare il fenomeno appena descritto sia l'impegno e le denunce del sindacato sia la solidarietà dei colleghi capaci di superare il timore di possibili ritorsioni. Contro l'affermarsi di convinzioni distruttive e paralizzanti di sentirsi inutili e d'impotenti, oggetto di esclusione e di emarginazione dobbiamo imparare a valorizzare gli strumenti che abbiamo quali il sindacato. Il sindacato oggi, ha un ruolo determinante, attraverso il coinvolgimento e la concertazione che ha scelto di condividere con le aziende soprattutto nelle fasi di ristrutturazioni.



Riceviamo e Volentieri pubblichiamo questa lettera che vuole essere un po' il termometro dello stato d'animo dei ferrovieri dopo le ormai continue trasformazioni delle Ferrovie dello Stato.

IL MALE OSCURO

C'erano una volta le Ferrovie dello Stato che rappresentavano un'Azienda nata per svolgere particolarmente un servizio pubblico, senza tener conto del rapporto economico costi/benefici.

Quella Azienda era costituita dall'esistenza di un insieme di risorse, allora inestimabili, rappresentata principalmente dalla professionalità dei propri addetti: la stessa veniva intesa come l'insieme dei vissuti lavorativi che puntualmente venivano scambiati e veicolati negli incontri quotidiani nei posti di lavoro, nelle soste di servizio, nei viaggi fuori servizio sui treni, nelle mense, nelle pause all'interno dei dormitori e nei dopolavori.

Il personale lavorava per un'Azienda caratterizzata al suo interno da un forte senso di aggregazione, senza sapere che successivamente ci sarebbero state una serie di trasformazioni radicali tra le quali il cambio del management.

L'Europa ha emanato le sue Direttive per il risanamento e rilancio delle Ferrovie comunitarie, i Governi che si sono succeduti le hanno recepite ed oggi esiste un'Organizzazione in cui non si capisce come e quanto questa sia privata o pubblica, con alle dipendenze la metà dei ferrovieri di un tempo.

Questi numeri fanno riflettere perché probabilmente il numero delle persone andate in pensione incentivate e non, è inferiore a quella degli operatori delle Ditte esterne attualmente impiegati e soprattutto che la sommatoria delle professionalità odierne è messa in dubbio dal fatto che sia superiore o uguale a quelle di una volta.

Inoltre sono richieste maggiori competenze e responsabilità professionali anche perché la situazione attuale è totalmente diversa dal passato in quanto oggi, pur essendo il numero dei treni in circolazione aumentato, esiste più tecnologia e innovazione sugli impianti e sui mezzi, anche se il servizio offerto spesso non corre di pari passo con le avanzate tecnologie.

Difatti, i treni che venivano una volta effet-

tuati con le vecchie locomotive reostatiche ed erano soggetti a fermarsi accidentalmente per accudienza, subiscono oggi le stesse problematiche pur essendo utilizzati i più moderni mezzi di trazione elettronici d'avanguardia.

Non si comprende il motivo per cui nell'Azienda Autonoma delle Ferrovie dello Stato la soppressione di un treno viaggiatori rappresentava un evento eccezionale, mentre oggi tali soppressioni si vivono quotidianamente.

Certamente qualcosa è oggi cambiato rispetto agli anni precedenti: come già ricordato precedentemente, il personale di macchina e viaggiante si ritrovava negli ambienti di lavoro a scambiarsi quotidianamente quelle nozioni di professionalità che non trovava su nessun libro di testo, oltre all'esperienza maturata in esercizio e a quella motivazione ed attaccamento all'Azienda.

Oggi in quei settori lavorativi, con l'avvento della Societarizzazione e delle relative Divisioni Commerciali, si ragiona, si vive, si lavora esclusivamente per settori di appartenenza divisionali con un impoverimento delle professionalità e dei risultati.

Tali atteggiamenti, anche portati avanti con politiche verticistiche, a distanza di sei anni dalla Divisionalizzazione, hanno portato in esercizio, ad una demotivazione degli operatori a tutti i livelli, con una inadeguatezza della loro professionalità per un management aziendale che percepiscono troppo distante da loro sia sotto l'aspetto operativo che relazionale.

Oggi si vive in un sistema ferroviario dove le attività di formazione all'interno delle Imprese di Trasporto non sono organizzate in maniera congruente con le reali difficoltà che i ferrovieri rilevano nell'operare quotidianamente e quindi non strutturate allo scopo di prevenire gli inconvenienti.

Una delle evidenze concrete a queste necessità è che l'Azienda utilizza coloro che dovrebbero rappresentare gli strumenti della formazione per gli operatori del tra-

sporto, gli istruttori, a fare treni anziché svolgere attività didattica nelle aule professionali.

Sembra ovvio che chiunque si trovi a vivere tale situazione, senza possibilità alcuna di cambiamento, prima o poi avrà un rigetto totale per il sistema così organizzato.

Anche se negli ultimi anni i messaggi che arrivavano dal vertice aziendale erano per una necessità di cambiamento, gli stessi, oltre che seguiti da proclami, non avevano prodotto una politica dei fatti coerente con quello che potevano essere le esigenze dei clienti e dei lavoratori.

I ferrovieri non si sono mai spaventati nell'accettare le proposte organizzative tese a garantire un orientamento più adeguato verso il cliente del treno ed una maggiore attenzione verso lo stesso; quello che rivendicano e che non possono accettare sono le politiche di parole e la mancanza di strumenti idonei a soddisfare e realizzare giornalmente quei bisogni richiesti.

Il massiccio ingresso di Dirigenti con provenienza esterna a cui si è assistito non ha migliorato la situazione ed aiutato l'Azienda a crescere, l'ha bensì bloccata e congestionata in quanto la mancanza di tecnici a certi livelli ha generato l'adozione di provvedimenti realizzabili solo sulla carta e non in esercizio.

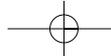
Il continuo ricorso a consulenti esterni per l'implementazione di questo o quel progetto non ha realizzato miglioramenti tangibili, producendo nel contempo la mortificazione e l'appiattimento delle risorse interne che con le stesse capacità avrebbero realizzato risultati migliori a costi inferiori.

E' necessario perciò che il management aziendale faccia seguire alla politica degli slogan i fatti concreti in modo che si riscoprano le motivazioni al lavoro, il senso di appartenenza, gli stimoli e l'entusiasmo di una volta. Non si può ulteriormente vivere senza certezze soltanto perché in continuazione vengono cambiate le strutture e chiusi gli impianti sul territorio secondo una politica che a tutt'oggi rimane sconosciuta all'uomo comune; non si può continuare a vivere senza un modello di comportamento lineare, coerente e trasparente.

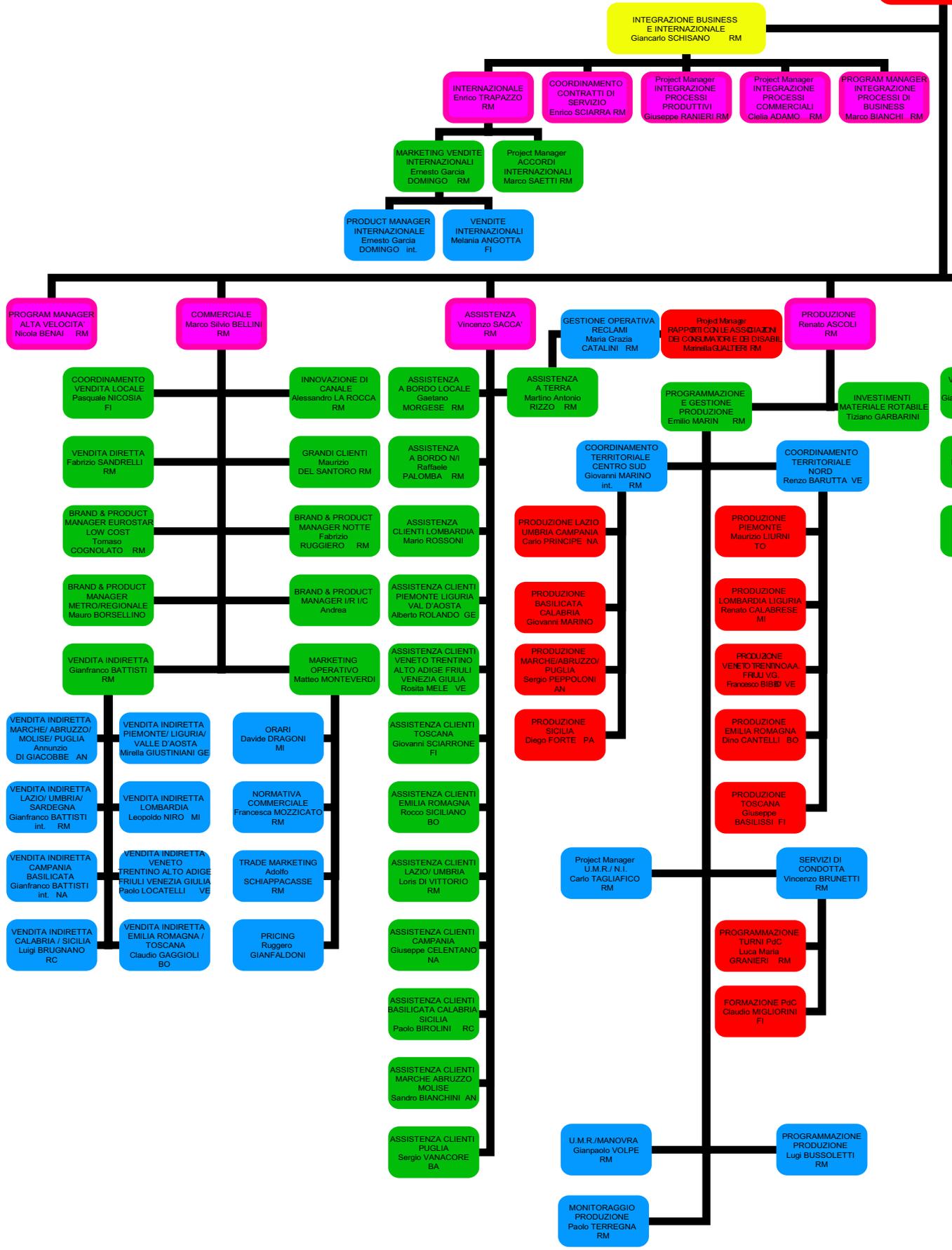
Per concludere è bene tenere presente che i nostri figli non diverranno mai ciò che noi diciamo loro di essere, ma saranno il prodotto dell'esempio che riusciamo loro a trasmettere: la stessa storia ci insegna che le guerre non sono state vinte solo con i grossi eserciti ma con buoni comandanti e soldati motivati.

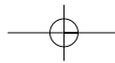
un ferroviere



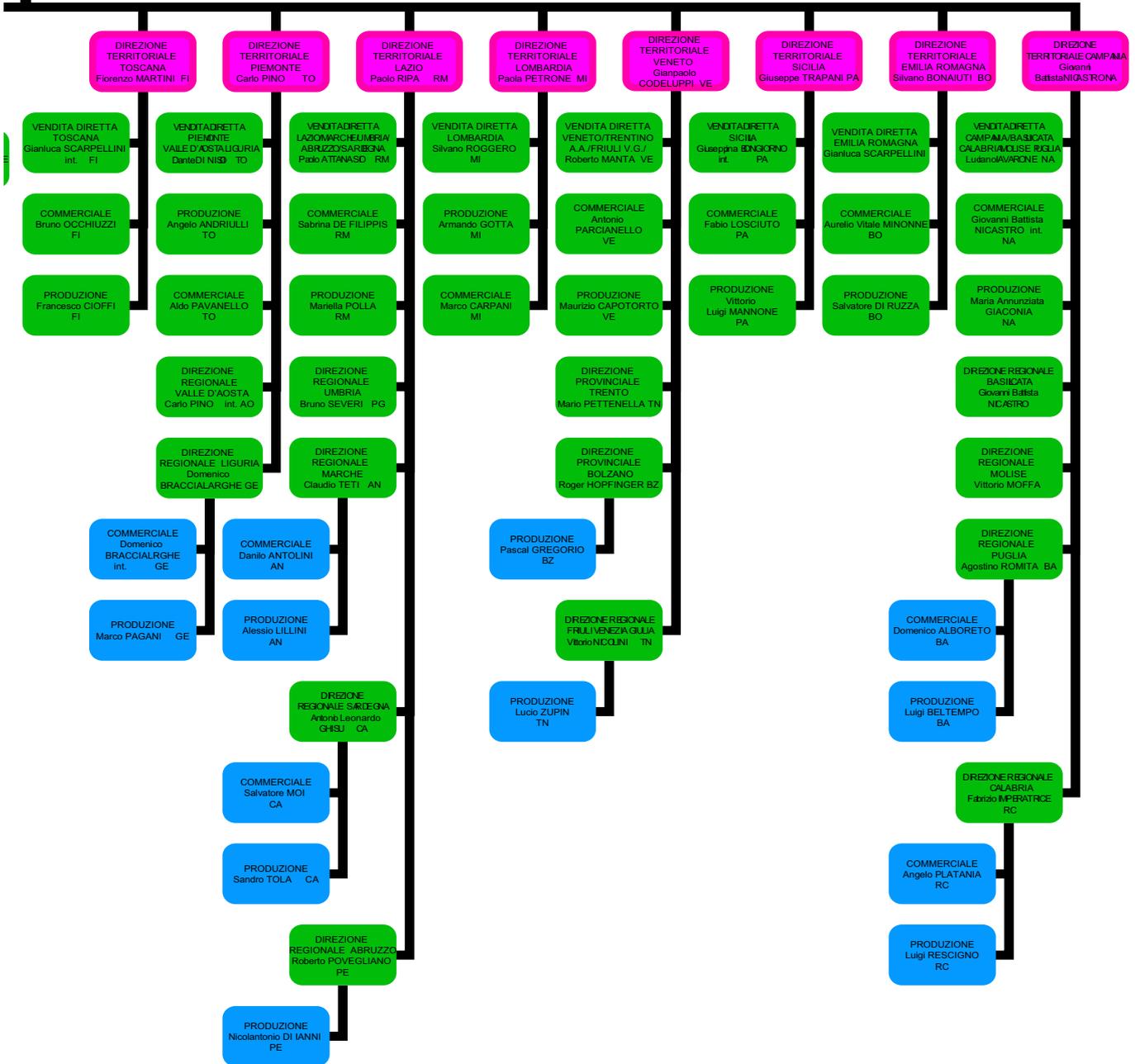


**DIREZIONE G
OPERATI
PASSEG
Massimo GH**





DIREZIONE GENERALE
OPERATIVA
SSEGGIERI
no GHENZER



SEMAFORO GIALLO:

NOTIZIE IN PILLOLE

A CURA DI AGOSTINO APADULA

*Sanzioni disciplinari - Principio dell'immediatezza della contestazione.
Presentazione da parte del datore di lavoro di una denuncia in sede penale.*

Il principio della immediatezza della contestazione disciplinare, che trova ragione nella necessità di osservanza della regola della buona fede e della correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro, non permette al datore di lavoro di procrastinare nel tempo la contestazione stessa, in modo da rendere impossibile o eccessivamente difficoltosa la difesa del lavoratore. La presentazione di una denuncia in sede penale, da parte dell'imprenditore, non esclude l'onere, per il medesimo, di promuovere tempestivamente il procedimento disciplinare contro il lavoratore, non sottoposto a sospensione cautelare, per il quale lo stesso datore di lavoro abbia già rilevato elementi di responsabilità.

(Cassazione: sezione lavoro)

Trasferimento d'azienda-pagamento del T.F.R.

A norma dell'art. 2112 c.c. nel testo vigente anteriormente alla modifica di cui all'art. 32 del d.lgs. n. 276 del 2003 (ed applicabile nella specie *ratione temporis*), in caso di trasferimento d'azienda e di prosecuzione dei rapporti di lavoro dei dipendenti con il cessionario, quest'ultimo deve considerarsi unico debitore del trattamento di fine rapporto, anche per il periodo passato alle dipendenze del precedente datore di lavoro, atteso che solo al momento della risoluzione del rapporto matura il diritto del lavoratore al suddetto trattamento, del quale la cessazione del rapporto è fatto costitutivo. (Cassazione: sezione lavoro)

Diritto a pensione: chiarimenti sulle "finestre d'accesso"

Come è noto la legge 23 agosto 2004, n. 243 ha introdotto, a partire dal 1° gennaio 2008, oltre alla elevazione dell'età per il conseguimento del diritto alla pensione di anzianità e del diritto alla pensione di vecchiaia, una modifica delle cosiddette "finestre d'uscita" per tutti gli iscritti all'Ago e alle altre forme sostitutive.

Con messaggio n. 22987 l'INPS ha chiarito che la disciplina previgente continui ad applicarsi alle seguenti categorie di lavoratori:

- 1) lavoratori che entro il 31 dicembre 2007, maturino, prima dell'entrata in vigore della legge 243/04, i previsti requisiti di anzianità contributiva e di età anagrafica, o di sola anzianità contributiva utili per il diritto alla pensione di anzianità, di vecchiaia.
- 2) lavoratori che, antecedentemente alla data del 1° marzo 2004, siano stati autorizzati alla prosecuzione volontaria.

Gli assicurati di cui ai precedenti punti potranno accedere alla pensione con i medesimi requisiti e le medesime "finestre" di accesso previste dalla disciplina previgente alla citata legge 243/04 a nulla rilevando che le "finestre" stesse si collochino successivamente al 31 dicembre 2007.

In particolare ai lavoratori del punto 2 continueranno ad applicarsi "le finestre" di accesso di cui alla legge 449/97 anche in periodi successivi al 2008.

Diritto di sciopero e illegittima astensione da alcune mansioni

Il Tribunale di Piacenza, con l'ordinanza del 21 febbraio 2005, nella quale esaminava una questione relativa **alla qualificazione del rifiuto di esecuzione di una parte delle mansioni**, di alcuni lavoratori, a seguito di una adesione ad uno sciopero proclamato da una O.S.: si tratta di esercizio legittimo del diritto di sciopero o di inadempimento disciplinarmente sanzionabile?, aderendo ad un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato dichiarava che "lo sciopero, anche se attuabile con diversa incidenza nel tempo, non può consistere in un comportamento diverso dal mancato espletamento della prestazione lavorativa". Pertanto per sciopero deve intendersi unicamente **"la sospensione temporanea, ma totale, dell'attività dei prestatori d'opera e non l'astensione da taluni adempimenti compresi nella prestazione lavorativa"**.

Previdenza integrativa: la quota contributiva a carico del datore di lavoro!

I contributi versati dal datore di lavoro ad un fon-

do pensionistico aziendale di previdenza complementare non rientrano nella nozione di retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

La giurisprudenza di merito infatti conviene sulla natura non retributiva, **ma squisitamente previdenziale della contribuzione destinata alla previdenza integrativa**, con la conseguente esclusione della stessa dal monte retributivo utile per il calcolo del TFR.

Inoltre tale esclusione si fonderebbe anche sullo scopo di costituire prestazioni previdenziali la cui spettanza è, comunque subordinata, alla maturazione dei requisiti previdenziali previsti dalla legge.

Tribunale di Ravenna - sentenza 16 febbraio 2005

Questo pronunciamento giurisprudenziale è in linea e non poteva essere diversamente con gli accordi sindacali in materia di pensione complementare. Basta guardare lo statuto di Eurofer e la legge 124/93 che definisce la natura dei contributi del datore ai fondi pensione, che essendo finalizzati a costruire una pensione complementare compete solo ai lavoratori che aderiscono ai fondi integrativi chiusi, ad Eurofer nel caso dei ferrovieri.

n.d.r.



Come si riorganizza Trenitalia?

DI NELLO CARPENITO

Nel numero precedente abbiamo parlato della riorganizzazione della Direzione Generale Organizzativa Passeggeri, in questo numero completiamo la descrizione della riorganizzazione fatta con gli ordini di servizio emessi nel mese di Luglio dall'Amministratore Delegato di Trenitalia.

Nell'analisi della riorganizzazione del trasporto passeggeri abbiamo avuto modo di evidenziare che ci sembra un progetto realizzato a metà visto che sono possibili ulteriori sinergie di scala ma non sono state attuate. Sicuramente ci saranno delle valide ragioni che giustificano il sistema di riorganizzazione runtime che si sta attuando, sinceramente ci sfugge l'obiettivo e questo ci preoccupa notevolmente.

Anche la Direzione Generale Organizzativa Logistica, ci sembra abbia fatto una trasformazione "gattopardesca", infatti continua ad avere gli stessi problemi che aveva quando era la "Divisione Cargo". Sembrerebbe quasi una battuta, ma così non è! Infatti come organizzazione sindacale avevamo accolto positivamente che con il cambio di gestione si volesse in realtà fare un reale cambio organizzativo. Il cambio dell'Ing. Laguzzi, ferroviere di vecchia data che aveva l'obiettivo di organizzare il trasporto cargo per conto di Trenitalia, con il dott. Smeriglio, guru della logistica nel nostro Paese, lo abbiamo interpretato come un vero cambio di obiettivi. In poche parole si passava da una organizzazione che trasportava merci a una che movimentava merci, quindi fa logistica. Dare l'obiettivo di fare logistica a Trenitalia significa assumersi un impegno importante con il Paese Italia nella movimentazione delle merci e quindi porsi come volano di una economia sempre più spinta verso il settore dei servizi.

Purtroppo, se dopo un anno le uniche novità sono la riorganizzazione della manutenzione e quella delle Risorse Umane e Relazioni Sindacali certamente il dott. Smeriglio ha gli stessi strumenti del suo predecessore e quindi desumiamo abbia gli stessi obiettivi. Se così fosse potremmo pensare che i cambi di dirigenti in questa azienda non avvengono secondo

logiche industriali...

Premessa fatta più per aprire una discussione che per cercare la polemica, comunque diamo uno sguardo alla nuova organizzazione della Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

Come si evince dall'organigramma pubblicato a pag. 8-9 la Direzione Risorse Umane e Organizzazione si è strutturata sulla falsa riga della DGOP e DGOL. Difatti, rispetto alla precedente struttura organizzativa, non vi è più la struttura Risorse Umane e Organizzazione Passeggeri Locale che è stata accorpata nella Direzione Risorse Umane e Organizzazione Passeggeri. E' stata creata una nuova struttura denominata Relazioni Sindacali la cui funzionalità, oltre a quella di relazioni industriali con i sindacati, ha l'altra funzione di collante tra le varie Direzioni Operative.

Difatti, presediando tutte le trattative sindacali, tale nuova struttura ha il compito di proiezione e reportage connesse alle contrattazioni con le competenti strutture di Direzione.

Anche per quanto riguarda la Direzione Risorse Umane della Logistica si è avuto quasi un dimezzamento dei DRUO: i due DRUO del Centro Nord e dell'Adriatica sono stati assorbiti - rispettivamente - nella Logistica Nord Est ed Emilia Romagna e nella Logistica Centro Sud.

Altro accorpamento si è avuto tra la Pianificazione Organici e Gestione Risorse con Organizzazione Sviluppo Logistica creando così la nuova struttura denominata Organizzazione Sviluppo e Programmazione Organici Logistica. In tutta questa nuova riorganizzazione ci sono dei buchi neri che riguardano soprattutto le strutture periferiche le quali talvolta non sanno chi sia il loro interlocutore per la complessità dei territori gestiti da un'unica DRUO il quale non è sempre reperibile sui territori da lui gestiti (prima della riorganizzazione ogni singola Regione aveva il suo P.O. di riferimento per tutte le direzioni).



Speciale

Elezioni Assemblea dei Delegati di Eurofer

Il Consiglio di Amministrazione di Eurofer, nella sua seduta del 7 luglio scorso, **recependo l'accordo delle Parti istitutive che ha modificato il regolamento elettorale**, ha **deliberato** che le elezioni per il rinnovo dell'Assemblea dei Delegati di Eurofer si tengano dal 12 al 21 novembre 2005.

Al voto parteciperanno le lavoratrici, i lavoratori che il 1° giugno scorso risultavano associati al Fondo. Le rispettive imprese consegneranno agli aventi diritto al voto la scheda elettorale.

Contestualmente alla consegna gli associati ad Eurofer dovranno apporre una firma per ricevuta.

Tutti gli interessati possono ritirare le schede elettorali presso le loro segreterie amministrative.

La restituzione della scheda, contenente il voto espresso, dovrà essere effettuata dal 12 al 21 novembre 2005 a mezzo posta utilizzando l'apposita busta preaffrancata.

Le schede inviate prima o dopo le date indicate saranno considerate non valide. Il voto potrà essere espresso apponendo il segno **X** nel riquadro corrispondente alla lista prescelta.

Non è ammesso il voto di preferenza.



PRESENTAZIONE DELLE LISTE

Le liste elettorali devono essere depositate presso la segreteria di Eurofer entro le ore 12.00 di lunedì 12 settembre e a partire da lunedì 29 agosto.

La segreteria del fondo è situata a Roma in piazza della Croce Rossa, 1 - palazzo delle Ferrovie dello Stato - piano terra, padiglione 9°, stanza 221 ed è aperta al pubblico dal lunedì al venerdì dalle ore 10.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle ore 16.00.

Le modalità dettagliate per la presentazione delle liste sono specificate dal regolamento elettorale che può essere richiesto alla segreteria di Eurofer o scaricato dal sito internet **www.fondoeurofer.it**.

Alcuni dati su EUROFER

Al 30 giugno gli iscritti al Fondo risultavano essere 30.386 così suddivisi: Trenitalia 17.289, RFI 11.469, Ferservi 814, Italferr 523, Ferrovie dello Stato 180, Metronapoli 86, TSF 20, Ferrovie Real Estate 5. **(con un incremento degli iscritti rispetto ad inizio anno del 1,5%)**

L'attivo netto destinato alle prestazioni al 30 giugno era di euro 138.262.907,22, evidenziandosi nel primo semestre un rendimento netto del 4,35%.

Dall'inizio della sua attività Eurofer ha inoltre liquidato oltre mille posizioni di associati cessati.



Piazza della Croce Rossa, 1 - 00161 Roma - **NEWS AGOSTO 2005**
Call Centre 06-4410.5349 - 06-4410.6769 - Fs (970) 25349 - (970) 26769
Fax 06-4410.6101 Fs (970) 26101 - web: www.fondoeurofer.it - e-mail fondoeurofer@yahoo.it



Riforma del TFR e del sistema pensionistico complementare ...continua la trattativa con il governo!

A CURA DI AGOSTINO APADULA

Il Ministro Maroni conferma le aperture verso le proposte delle parti sociali e si creano per conseguenza concrete possibilità d'intesa. Ridiventa centrale il ruolo dei fondi negoziali come "Eurofer". Resta il nodo del pubblico impiego e della normativa sul silenzio-assenso.

Si modifica lo stato della trattativa sulla riforma del TFR e del sistema pensionistico complementare. Nell'incontro del 27 luglio u.s. infatti il Ministro MARONI ha dato ogni ampia disponibilità a recepire le proposte delle parti sociali e quindi a modificare concretamente il testo provvisorio del Dlgs approvato dal Governo il 1° luglio '05 e ha riconfermato il principio, più volte ribadito nei giorni scorsi, che per il Governo detta riforma del secondo pilastro pensionistico si potrà realizzare solo con il consenso delle parti sociali, sindacato in primis.

Il confronto è in ogni caso fortemente condizionato dalla ristrettezza dei tempi disponibili, atteso che la legge delega al Governo in materia scade il 6 ottobre p.v. e dai pesanti rilievi dalle parti sociali mossi sulla congruità dei contenuti del testo d'ipotesi di Dlgs approvato dal consiglio dei ministri, finalizzato a regolamentare una materia così complessa, sulla quale c'è il massimo di attenzione da parte dei lavoratori tutti.

Le motivazioni di tale attenzione

da parte dei lavoratori sono da ricercare ovviamente dalla convinzione, insita in tutti dipendenti sia del privato che del pubblico impiego, che le certezze sul sistema previdenziale obbligatorio sono in parte venute meno per effetto delle riforme pensionistiche realizzate negli ultimi anni che di fatto hanno decurtato il valore economico delle pensioni.

Il passaggio, deciso da dette leggi di riforma, sia pur graduale, del calcolo delle prestazioni pensionistiche dal sistema retributivo al sistema contributivo ha infatti determinato l'allargamento della forbice tra le ultime retribuzioni percepite in servizio e i trattamenti di quiescenza che i lavoratori percepiranno.

Le motivazioni alla base di tali decisioni dei parlamenti sono tra le più disparate:

- **certamente la finanza allegra dei tempi delle famose pensioni baby;**
- **la diminuzione della base occupazionale e quindi dei versamenti contributivi all'AGO;**

- **l'aumento, questo è motivo di soddisfazione, delle aspettative di vita delle popolazioni occidentali.**

In ogni caso quello che è certo è la presa d'atto della necessità di prevedere un sistema pensionistico complementare, soprattutto per i lavoratori più giovani, per integrare le prestazioni pensionistiche obbligatorie e garantire certezze di reddito nella fase di vita della quiescenza.

Entro la data del 6 ottobre si deve quindi completare il lavoro delle Commissioni istituite per l'esame delle diverse proposte, di modifica del Dlgs approntato dal governo e completare l'iter legislativo. Sono tempi ristrettissimi soprattutto alla luce del fatto che sono molti i problemi sul tappeto da superare, se si vuole arrivare a realizzare una riforma concordata tra le parti e soddisfacente per i lavoratori interessati..

Certamente sono da verificare le compatibilità economiche, con il Ministro dell'economia Domenico Siniscalco, con la necessità di garantire, se si vuole il loro consenso che è ovviamente indispensabile, delle alternative di compensazione alle imprese, che oggi hanno la possibilità, prevista dalla legge, di utilizzare la liquidità a basso costo garantita dalla gestione del



TFR in maturazione che con la riforma perderebbero. La stessa legge delega ha tra l'altro in merito previsto espressamente che il conferimento del TFR alla "previdenza complementare" debba avvenire senza costi per le imprese. Pertanto si dovranno trovare dei sistemi che garantiscano, soprattutto alle piccole imprese se si vuole evitare il loro fallimento, facilitazioni sull'accesso al credito e aliquote di deducibilità dal reddito d'impresa, già previste nel testo del governo, in relazione ai flussi di TFR che vengono gradualmente conferiti ai fondi pensione.

Si dovranno anche determinare corsie preferenziali, nei limiti previsti ovviamente dalle leggi, per l'assegnazione dei contributi dei datori di lavoro ai fondi negoziali, così come avviene oggi per "Eurofer", attesa la loro natura contrattuale.

Dovranno anche essere verificate se esistono le condizioni del mantenimento o meno della formula del "silenzio/assenso" sulla destinazione del TFR, come ipotizzato nel Dlgs provvisorio, oppure fare in modo che ogni decisione di assegnazione del TFR, anche di coloro che non esprimono preferenza alcuna, venga concordata tra datore di lavoro e rappresentanza dei lavoratori.

E' necessario anche prevedere garanzie più definite sui riscatti delle singole posizioni nei casi di interruzione del rapporto di lavoro, quando non si è in possesso dei requisiti di accesso alle prestazioni previdenziali.

Esiste anche il problema delle quote di TFR non assegnabili dei dipendenti di piccole e medie imprese, nelle quali per l'esiguo numero dei loro dipendenti non si può dare luogo a fondi chiusi.

Per dette situazioni ovviamente la soluzione può essere la partecipazione a fondi negoziali già esistenti,

come nel caso dell'adesione dei dipendenti Anas ad Eurofer o la istituzione di un Fondo presso l'INPS, che ovviamente dovrà avere regole di gestione così come è oggi prevista nella previdenza complementare e quindi con la partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori.

Ovviamente esiste anche la necessità, è la prima eccezione sollevata dalla FASTferrovie, di rivedere la disciplina fiscale dei fondi pensionistici integrativi andando oltre ai limiti introdotti con la legge istitutiva della previdenza complementare, il Dlgs 124/93.

Riteniamo che una ulteriore revisione del regime di deducibilità dei contributi versati sulle singole posizioni degli aderenti ai fondi ed la previsione di aliquote ulteriormente privilegiate sui rendimenti degli investimenti dei contributi stessi

potrebbero garantire il vero decollo della previdenza complementare.

Su questo ovviamente è decisivo il parere del Ministro dell'Economia. Rimane ancora il nodo rilevante dell'estensione della previdenza complementare al pubblico impiego, per la cui risoluzione la nostra confederazione **CONFsal** sta dispiegando il suo massimo impegno. Rispetto a ciò come FASTferrovie riteniamo che la mancata previsione dell'estensione della previdenza complementare al pubblico impiego costituisca una discriminazione da rimuovere quanto prima.

Adesso in ogni caso la parola passa come già detto alle commissioni insediate per far sì che tutto l'iter legislativo, intervenuto ovviamente l'accordo con le parti sociali, si concluda entro il 6 ottobre, data di scadenza della delega previdenziale al Governo.

PASSAPAROLA



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