

**Pubblicazione**

**mensile**

**della Fast-Confisal**

**Numero straordinario**

**della Fast-Ferrovie**

### **L'editoriale**

## Una difficile situazione di stallo

*L'impossibilità di condividere soluzioni*

di **Pietro Serbassi \***

Riteniamo che uno dei problemi del nostro Paese sia proprio la presenza di troppi dilettranti che vanno, senza ritengo, allo sbaraglio.

Affermazione che coinvolge anche noi e ci induce a fare una sana autocritica per cercare di spiegare le motivazioni che hanno impedito la pubblicazione del nostro giornale nel 2006. Questa edizione straordinaria, resasi possibile grazie alla collaborazione con la nostra federazione Fast-Confisal che ci ospita nel proprio periodico, rappresenta la nostra volontà di ricominciare a dare "VOCE" alla nostra attività sindacale in attesa di superare le difficoltà burocratiche e non, che impediscono la pubblicazione della nostra storica testata.

Come gruppo dirigente della Fastferrovie non intendiamo certo negare le nostre responsabilità su questa incresciosa vicenda; la nostra colpevole sicurezza sull'operato della vecchia gestione non ci ha permesso di accertare una serie di errori formali che è la causa del caos gestionale che, di fatto, ha portato al blocco della nostra pubblicazione. A fatica stiamo cercando di rimettere la nostra organizzazione sindacale sui binari di una più corretta e professionale gestione e siamo convinti che ci riusciremo quanto prima. Si renderà, inoltre, necessaria un'approfondita analisi sulle carenze burocratiche e gestionali che hanno portato a questo; valutando se questi guasti sono da ascrivere al diletterantismo delle persone, alle quali prima facevamo riferimento, oppure sono dipesi da motivazioni, magari, meno nobili.

Ci scusiamo profondamente con gli iscritti per questo temporaneo blackout informativo, abbiamo cercato di sopperire a questo con il nostro notiziario settimanale ma ci rendiamo conto che il giornale è l'elemento primario per comunicare agli iscritti la politica del proprio sindacato.

Passiamo ad esaminare gli altri "dilettranti allo sbaraglio" che sono presenti, in numero elevato, nella nostra Società che fanno, di sicuro, danni molto più gravi di noi visto che intaccano il sistema produttivo e i diritti primari dei lavoratori del nostro Paese. L'elemento di discussione primario che ha caratterizzato la relazione delle aziende industriali col Gruppo FS, e non solo, è stata indiscutibilmente la vertenza VACMA.

Il licenziamento di un macchinista, nel bel mezzo della campagna elettorale, ha inoltre irrigidito ulteriormente le posizioni fra il Management Aziendale e il Sindacato; infatti se per la dirigenza Aziendale, complice il particolare momento politico istituzionale, si fa sempre più strada l'idea di assumere decisioni senza la necessaria condivisione e coinvolgimento del Sindacato, per questo ultimo si prospetta il difficile compito di conciliare la necessità di portare l'Azienda ad un confronto serio su un piano industriale che concili lo sviluppo con i diritti contrattuali e i lavoratori sempre più attratti dai vari "Movimenti" che invocano, invece, lo scontro con il Gruppo F.S. a tutti i costi, spesso fine a se stesso e quindi



**a pagina II**

### **PENSIONI**

## Fondo pensioni F.S.: a rischio di estinzione ... un disegno da respingere!

di **Agostino Apadula**

Il Fondo pensione speciale F.S. è ormai al collasso, l'allarme è stato lanciato recentemente dallo stesso Comitato di Gestione che in una nota molto particolareggiata disegna un futuro non roseo del suo stato di salute.

A nostro giudizio e a giudizio degli stessi Amministratori questo stato di cose potrebbe provocare in un futuro più o meno prossimo la sospensione dell'erogazione, da parte dell'Inps, delle Pensioni ai Ferrovieri, per il tramite del Fondo Pensioni Speciale F.S. e l'impossibilità della garanzia di pagamento, sempre tramite il Fondo F.S., del trattamento di quiescenza a coloro che matureranno tale diritto negli anni a venire.

Sono ormai fuori controllo infatti gli equilibri economici del Fondo Pensioni F.S. e non soltanto per il rapporto tra contributi versati e trattamenti erogati.

Il grido d'allarme emesso dal Comitato Amministratore del Fondo F.S. è stato molto chiaro ed in una nota inviata al Ministero del Lavoro e dell'Economia sono state pure in-



dicare alcune soluzioni che gli stessi Ministeri interessati hanno sottomesso e non riscontrato!

L'atteggiamento assunto dai Ministeri, ai quali è stata sottoposta la problematica, non ha sorpreso affatto la Fastferrovie, in quanto la nostra organizzazione è a conoscenza del fatto che dietro a tanto disinteresse in realtà si nasconde un disegno politico chiaro: chiudere il Fondo Speciale F.S. che sino ad ora ha salvaguardato il sistema pubblicistico del calcolo dei trattamenti previdenziali dei Ferrovieri.

È sempre lo stesso disegno ricondotto, sconfitto dalle azioni di proteste dispiegate dai Ferrovieri nel 1999. In quell'anno infatti riuscimmo a sconfiggere il tentativo di dismissione del Fondo delle Ferrovie dello Stato, salvaguardando l'integrità del nostro sistema previdenziale mediante la costituzione del Fondo speciale F.S. che sia pur nell'ambito dell'Inps, garantisca ai Ferrovieri le previdenti condizioni previste nel vecchio Fondo Pensioni F.S.

Oggi cercano nuovamente, in modo artato e con motivazioni banali che forzano la legge 488/99 istitutiva del Fondo pensioni speciale, di chiudere il nostro Fondo al solo scopo di far venire meno indebitamente le prerogative pensionistiche, in esso contenute, che tengono conto delle complesse tipologie professionali e di orari di lavoro anomali esercitati dai Ferrovieri interessati. La sua chiusura permetterebbe allo Stato di fare economie consistenti perché con essa verrebbero meno per tutti conseguente-

**a pagina II**

### **VACMA / SCMT**

## L'azienda deve cercare una ragionevole condivisione!

*Vigilare con attenzione per rivendicare con forza l'assoluta idoneità agli standard di sicurezza dell'eventuale apparecchiatura*

Ci ritroviamo, ancora una volta, a parlare di VACMA; argomento questo, che affrontiamo con crescente difficoltà e non perché manchino gli argomenti ma perché ormai, da innumerevoli anni, questo problema è alla base di una crescente conflittualità con l'Azienda che ci coinvolge sempre di più e che, ormai, va oltre il contesto del settore macchina.

Ormai alla gran parte di noi è ben chiara la storia di questa apparecchiatura, i problemi ad essa connessi, i risvolti occupazionali ventilati e la sperimentazione in atto. Ma è appunto per questo coinvolgimento così radicato, sofferto e combattuto che forse ci ha fatto perdere di vista un aspetto di questa vicenda che per certi aspetti è diventata paradossale: la contrapposi-



zione fra organismi dello Stato.

La trasformazione delle FS da azienda statale ad Azienda che opera in regime privatistico non è stata accompagnata da un analogo passaggio delle competenze, in termini di sicurezza del lavoro e di certifica-

zione d'idoneità dei mezzi e delle strutture, agli apparati pubblici preposti.

Il Legislatore, conscio degli enormi problemi che il gruppo FS avrebbe incontrato in un sistema di controllo al di fuori di esso, ha di fatto mantenuto, all'interno dell'azienda, gran

parte delle competenze relative alla sicurezza del lavoro; il controllore e il controllato di fatto coincidono.

Questa "anomalia" normativa ha creato, a torto, la convinzione che il gruppo FS fosse inattaccabile ai controlli e alle disposizioni degli enti pubblici preposti, vedi le Asl. Il VACMA è l'esempio calzante di questa erronea convinzione Aziendale. Dal 1984 ad oggi il sistema delle regole, in fatto di competenze sulla sicurezza del lavoro, è profondamente cambiato decentrando le competenze e dando sempre più autonomia gestionale agli organi regionali e provinciali di controllo. Svariate Asl, chiamate in causa per valutare l'impatto che questa apparecchiatura ha sulla

**a pagina III**

## PENSIONI

## Fondo pensioni F.S. : a rischio di estinzione ... un disegno da respingere!

◆ mente, nonostante le previsioni della legge 488/1999:

1) il diritto alla pensione di vecchiaia a 58 anni per: P.d.M., P.V., manovratori, personale navigante;

2) il diritto alla pensione di vecchiaia a 60 anni per: controllori viaggianti, ufficiale di macchina, ecc.;

3) il diritto alla pensione di vecchiaia a 62 anni per: comandante, direttore di macchina ecc.;

4) il diritto alla pensione di invalidità, con il requisito minimo di dieci anni di anzianità, nei casi di inidoneità al servizio ferroviario in genere;

Si avrebbe inoltre l'abolizione del decimo pensionabile per i profili professionali che oggi hanno la possibilità di accedere alla pensione di vecchiaia a 58 anni. Si punta quindi a fare economie abolendo prerogative previdenziali che, è bene ribadire e precisare con forza, non sono affatto il frutto di privilegi ma, sono solo da ricondurre, come già sopra detto, a tipologie di lavoro ed a regimi di orario molto complessi che hanno

portato nel passato alla loro definizione.

Ovviamente le economie illegittimamente fatte a carico dei Ferrovieri permetterebbero alla nostra classe politica di mantenere il loro sistema di calcolo dei trattamenti pensionistici che sicuramente è molto, ma molto più gratificante del nostro...e ci fermiamo qui.

I malesseri e gli squilibri del Fondo, a parte le problematiche di rapporto tra contribuzioni e prestazioni che sono comuni a tutti i Fondi previdenziali e quindi anche all'AGO, per motivazioni legate ai ridotti processi produttivi che caratterizzano la nostra economia, sono da ricondurre anche alle volontà ed a decisioni assunte dagli stessi Ministeri che stanno comportando il collasso economico del Fondo pensioni

speciale F.S.:

- la previsione di minori entrate dell'1,8%, pari a circa 20 mln/Euro per l'anno 2005 conseguente al fatto che, per una decisione assunta dai Ministeri dell'Economia e del Lavoro molto discutibile, le posizioni previdenziali dei dipendenti assunti da Trenitalia, successivamente all'1 aprile 2000, vengono ascritte al Fondo Pensioni lavoratori dipendenti (più comunemente detto Ago) e non al fondo speciale F.S. Questa, a prima vista semplice operazione contabile comporta che per gli aventi diritto (PdM, PV ecc.), viene meno il diritto alla pensione di vecchiaia a 58 anni ed il decimo pensionabile;

- ritardi sui trasferimenti delle risorse da parte del Ministero dell'Economia e Finanze

all'Inps che è causa, atteso il saggio d'interesse applicato dall'Inps, un maggior esborso finale a carico del Fondo speciale F.S. pari a 4 mln/Euro.

Rispetto quindi all'ipotesi molto realistica di chiusura del Fondo pensioni speciale F.S., la Segreteria nazionale Fastferrovie e Fastpensionati ritengono che bisogna reagire promuovendo, in prima istanza i ricorsi amministrativi, i cui modelli possono essere ritirati presso le sedi di: Fastferrovie o Fastpensionati, finalizzati a ripristinare la contribuzione al Fondo speciale F.S. per i ferrovieri di Trenitalia, Italferr, Federservizi assunti successivamente al 1° aprile 2000 e per far sì che al Fondo pensione F.S. non vengano addebitati i ritardi dei trasferimenti delle risorse da parte del Ministero dell'Econo-

mia e le spese del contenzioso che sono invece di competenza dell'Inps.

Il nostro sindacato è convinto che i Ferrovieri comprenderanno immediatamente l'enorme valenza politica e pratica della vertenza che si sta proponendo. Soprattutto la categoria dei Ferrovieri tutta saprà comprendere che l'azione proposta dalla Fastferrovie tratta una problematica che interessa trasversalmente tutti, quindi anche coloro già in attività di servizio alla data del 1 aprile 2000, interessati quanto gli altri all'integrità economica del Fondo Pensione Speciale F.S. Tutti i lavoratori delle Società del Gruppo F.S. si renderanno conto benissimo di come l'inerzia di oggi sarà sicuramente causa di problemi previdenziali in un futuro ormai molto prossimo. È necessario pertanto aderire alla protesta promossa dalla Fastferrovie ritirando ed inoltrando il modello di messa in mora per rimuovere le interpretazioni cervelotiche, in materia previdenziale, dei Ministeri dell'Economia e del Lavoro.

◆ con obiettivi poco chiari.

Sulla vertenza VACMA è dedicato un intero articolo di questo numero, in questo invece si rende necessario evidenziare lo stato di disagio in cui versa tutto il personale del Gruppo FS, rispetto al quale la problematica VACMA è solo la punta dell'iceberg.

Come Fastferrovie riteniamo, contrariamente alle opinioni di molti, che la vertenza VACMA non sia solo un problema dei macchinisti ma bensì di tutti coloro i quali sono interessati a diverso titolo al trasporto ferroviario sia di persone che di merci, tanto da coinvolgere su di esso lo stesso Amministratore Delegato del Gruppo FS, Ing. Elio Catania.

Abbiamo la presunzione di credere che se è salito così in alto il livello di attenzione su questa apparecchiatura - indubbiamente nata già vecchia ed inidonea al caso - è solo grazie all'azione decisa di tutto il Sindacato dei ferrovieri che ha costretto l'Azienda, ai tavoli di trattativa, a stipulare accordi, anche se in gran parte disattesi, che hanno a loro volta suscitato l'attenzione delle istituzioni governative - vedi ad esempio la Direttiva del Ministro dei Trasporti prot. 13/2006/DIV. 5 del 9 marzo 2006. Certamente lo stato dell'arte della vertenza non ci può vedere ancora soddisfatti, però ci dà la convinzione che "il costringere" tutti gli interessati, quindi anche il Governo e l'Amministratore delegato, al confronto continuo con il Sindacato sia la sola strada percorribile per arrivare ad una soluzione vera del problema.

Nel frattempo a parte l'accordo sul premio risultato e sull'apprendistato professionalizzante, le relazioni industriali sono state possibili solo con la Società RFI, riguardo a Trenitalia infatti sembra che, oltre al problema del VACMA, le relazioni industriali esistano solo per le trattative sulla ripartizione dei servizi del personale di macchina. È pur vero che, a seguito degli accordi di Holding, sono ripresi gli incontri sul territorio, quindi in tutte le società del Gruppo FS sono stati riaperti i tavoli regionali, però rimangono su livello nazionale tavoli speculari dove si devono affrontare problemi di deficienze gestionali per la risoluzione dei quali tavoli si cerca di coinvolgere il sindacato solo per avallare scelte già fatte, un po' come dire: "Così è, (se vi pare)".

Questo modo di interpretare le Relazioni Industriali non è condivisibile e non ci sembra tra l'altro per niente ri-

spettoso del CCNL delle AF. La difficoltà da sempre dimostrata dalle Società del Gruppo F.S. di informare compiutamente il Sindacato in merito ai piani di sviluppo aziendali è la cartina tornasole della volontà di far venire meno il ruolo

del sindacato, volontà che di fatto ormai da anni è evidente fra le strategie delle FS. Analizzando quanto avviene all'interno delle società del Gruppo FS possiamo verificare lo stato del controllo che la Holding ha nei riguardi delle due più grandi società del gruppo - RFI e Trenitalia - e, nello specifico, quale sia l'atteggiamento di queste ultime.

Mentre RFI può vantare ottimi risultati sul piano gestionale, vediamo invece Trenitalia che desta sempre più preoccupazione proprio per le difficoltà gestionali che incontra. Ovviamente ciò dipende soprattutto dal fatto che RFI ha la possibilità di lavorare in pieno regime di monopolio e la facoltà di "scrivere le regole del gioco" ma, elemento non trascurabile, il proprio gruppo dirigente ha anche il potere di decidere le scelte di strategia aziendale che più ritiene opportune senza condizionamento alcuno. Di converso, Trenitalia, oltre a essere sempre più catapultata dentro un sistema liberalizza-

### L'editoriale

## Una difficile situazione di stallo



to, senza un'adeguata normativa di transizione, vede il suo gruppo dirigente, ovviamente a nostro avviso, limitato nelle scelte strategiche.

In pratica abbiamo l'impressione che i dirigenti di Trenitalia debbano assumersi responsa-

bilità che in realtà non hanno perché bloccati nelle proprie scelte da logiche politiche di cui certamente non possono e non dovrebbero rispondere.

Abbiamo maturato questa convinzione perché il nuovo gruppo dirigente, guidato dall'Ing. Roberto Testore, fin dalla prima ora si era presentato al Sindacato con l'idea di ricercare tutte le sinergie possibili all'interno della Società e nel rapporto con il Sindacato, ma nella realtà dei fatti ci è sembrato che il suo progetto si sia fermato a metà del guado. Pertanto non ritenendo,

sarebbe un atto di scortesia e presunzione da parte nostra, che a certi livelli si possa pensare che esistano incapacità gestionali, siamo portati a pensare che per qualche oscuro motivo non è stato possibile, al suddetto quadro dirigente, portare a termine il proprio progetto e pertanto oggi ci troviamo nell'attuale crisi che prima o poi qualcuno dovrà denunciare apertamente.

Il continuo rincorrere delle riorganizzazioni aziendali attuate negli ultimi

anni forse ha fatto perdere il vero obiettivo e non ha permesso la risoluzione dei problemi, così oggi si continua a far trapelare da parte aziendale il messaggio sbagliato ed ingiusto che la metastasi che sta uccidendo Trenitalia dipende dai Macchinisti, dal personale di Bordo, dai Quadri, dai Manutentori, dai manovratori e dal personale degli uffici. In pratica a giudizio dei dirigenti F.S. il degrado aziendale è colpa di tutti i ferrovieri che non riescono a "convincersi che devono rinunciare al proprio stato di tutele ed alla garanzia del posto di lavoro sicuro".

Semmai fosse questa la filosofia espressa, convinti affermiamo che non la condividiamo affatto e la combatteremo con forza.

Ci sembra singolare che oggi vengano dichiarate le gravi difficoltà economiche in cui versa Trenitalia e non solo; quando, solo un paio di anni fa, subito dopo la firma del CCNL delle AF, era stato invece dichiarato il raggiungimento dell'equilibrio di bilancio.

Non vorremmo che tutte queste informazioni sullo stato patrimoniale delle FS, che trapelano velatamente, e tutti gli attacchi che vengono rivolti, anche dagli organi di stampa, al Gruppo FS siano propedeutici per un evidente condizionamento del confronto, ormai prossimo, per il rinnovo del CCNL delle Attività Ferroviarie.

Diciamo questo perché ci sembra di ripercorrere, per certi versi, strade già fatte con l'aggravante che, oggi, ci sono altre società di trasporto che hanno la necessità di confluire in un CCNL e che, pregiudizialmente, non intendono sottoscrivere quello delle Attività Ferroviarie.

Poiché siamo, oggi più di ieri, convinti che il CCNL delle Attività Ferroviarie sia uno dei contratti merceologici più tutelanti per i lavoratori e che, per fortuna, non è possibile abbattere tout court le tutele sul lavoro in esso contenute. Il mondo del lavoro, purtroppo, è ricco di esempi contrastanti vedi il settore dei beni di consumo; ma, anche grazie alla definitiva approvazione della "Direttiva Bolkenstein" che ha eliminato il principio del Paese di origine, riteniamo di avere tutte le condizioni favorevoli per confrontarci alla pari con tutte le imprese del trasporto esistenti per il rinnovo del CCNL delle Attività Ferroviarie.

\* Segretario nazionale Fast-Ferrovie

**LA VOCE DEI TRASPORTI**  
Pubblicazione mensile  
della F.A.S.T./ConfSAL  
Federazione Autonoma  
dei Sindacati dei Trasporti

Redazione e Amministrazione  
Via Varese, 34 Roma  
Tel. (06) 4454923 Fax (06) 49385806  
E-MAIL: sg@sindacatofast.it

Direttore

**Giovanni Martinelli**

Responsabili Ufficio Stampa:  
**Pietro Serbassi - Luca Vitali**

Comitato di redazione:

**Diego Ferrari, Massimo Notaro,  
Alessandro Boso,  
Marco Damato.**

Impaginazione e Grafica:  
**Roberto Violi**

dalla prima pagina

VACMA / SCMT

## L'azienda cerchi una ragionevole condivisione!

► sicurezza del lavoro, hanno emanato disposizioni che, denunciandone la pericolosità, ne impongono la disattivazione. Hanno espresso, quindi, un giudizio di merito molto preciso attestandone la nocività.

Come si vede è in atto un conflitto di attribuzioni, fra apparati dello stato, molto complesso e dai risvolti imprevedibili. Sarebbe, a nostro avviso, auspicabile che l'Azienda cercasse una ragionevole condivisione nella gestione di questa problematica che, ricordiamo, tratta una sfera, quella della salute e della sicurezza che, a nostro avviso, meritano molto di più che una sterile contrapposizione. Arroccandosi sulle sue posizioni, il gruppo FS, ha di fatto innescato una conflittualità con il sindacato e i lavoratori a tutto scapito di corrette e proficue relazioni industriali e ha originato un forte conflitto con le Asl e le relative Regioni di riferimento con degli evidenti risvolti negativi. La sperimentazione in atto è un, sia pur minimo, tentativo di superare questo conflitto, anche se sono evidenti a tutti i limiti in cui essa si svolge, d'altronde l'ambito è stato definito da un accordo. La novità è stata, a nostro avviso, il voler coinvolgere i consulenti

tecnici (Assessor) dell'Inail e Ispels (Asl) nonché il Professor Bergamaschi dell'Università Tor Vergata di Roma e il Professor Costa Università di Verona e Milano, affidando la gestione dei dati alla Carcerano di Torino. Le qualità dei Consulenti menzionati sono ampiamente riconosciute, buona parte della bibliografia sulle condizioni di lavoro dei macchinisti è riconducibile a Loro, la documentazione tecnica e le esperienze, anche al di fuori della sperimentazione, sono ampie e documentate; nutriamo, quindi, una ragionevole fiducia su una valutazione tecnica oggettiva. Certo sarebbe auspicabile che l'Azienda, mantenendo fede agli impegni sottoscritti, avviasse in tempi rapidi la disgiunzione del Vacma dall'Scmt. Il notevole impegno finanziario messo in campo per attrezzare, entro il 2006, 10000 (diecimila) Km di linee ferroviarie con il sistema Scmt è parte integrante di un processo di riorganizzazione tecnico, normativa che riguarderà anche e soprattutto l'equipaggio treno; diventa quindi ancora di più indispensabile vigilare con attenzione su queste scelte e rivendicare con forza l'assoluta idoneità agli standard di sicurezza dell'eventuale apparecchiatura che implementi l'Scmt.

CPO

## Donne che viaggiano e l'art. 2087 cod. civile

di Lucia Lo Campo \*

**Ore 16. Intercity Bari-Bologna:** Impianto di climatizzazione guasto. Vibrante protesta della clientela. Un caldo soffocante. Una giovanissima signora, con l'aiuto della chiave quadra, apre il pannello di controllo e sposta alcune levette, ma il risultato non cambia.

Alcune telefonate col cellulare non risolvono la situazione. La ragazza è quasi disperata, chiede scusa alle persone e condivide il disagio. Dopo un po' invita la clientela a spostarsi nella vettura successiva.

Basta uno scambio di parole per scoprire che la ragazza lavora con contratto part-time 8 mesi all'anno lavorativi complessivamente. Sposata già da alcuni anni, rimanda una tanto desiderata maternità in attesa di una maggiore stabilità del suo lavoro. Rimanda spese importanti, come la casa, sempre in attesa di stabilità del proprio lavoro, insomma, confessa di vivere una situazione di precarietà che non le consente di fare solidi progetti per il futuro. A volte penso a come è variegata la nostra Azienda e come è diversa ed articolata nei vari settori. Come è diversa la peculiarità del nostro lavoro nei diversi settori, dal viaggiante al lavoro di stazione, dal Personale di Macchina a quello di stazione e così via. Ma siamo sicuri che il nostro trattamento sia equo per ogni settore o esistono ancora grosse sacche di incomprensione da parte datoriale? Siamo poi sicure noi donne che il sa-



crificio affrontato per quei lavori che una volta erano esclusiva prerogativa maschile sia affrontato da noi tutte con la stessa disinvoltura, anche in quelle imbarazzanti situazioni in cui la clientela inveisce maggiormente ed opportunisticamente solo perché in presenza femminile? Esiste ancora una innata prevenzione da parte di un certo pubblico verso il lavoro femminile, quasi un senso di sfiducia, soprattutto in quelle situazioni dove il personale del treno deve farsi carico del mancato funzionamento degli accessori-confort dei treni. Ma se con gentilezza e cortesia si può convincere il viaggiatore o cliente a cambiare vettura quando gli accessori-confort non funzionano, cosa fare quando il sovraffollamento è tale da restare impotenti al cospetto della folla inferocita? Sono momenti di grande imbarazzo, soprattutto se poi bisogna convincere il viaggiatore a trasbordare sui pullman con valigie pesantissime. Anche in quei frangenti si cerca di calmare il cliente, ma il rischio di intempe-

ranze è notevole e in quei momenti, in cui si può arrivare alle "vie di fatto", ti guardi intorno, ma non trovi nessuno a difenderti. In quei frangenti mi torna in mente l'art.2087 del Codice Civile (Tutela delle condizioni di lavoro) che recita testualmente: "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Allora mi chiedo: "anche se non vi sono state vie di fatto, ma solo minacce, lo spavento e lo stress fanno parte dell'integrità fisica?".

In quei momenti, gli insulti contro la mia persona, ma soprattutto contro la Società in cui lavoro e a cui mi sento orgogliosa di appartenere, mi fanno piombare in un grave stato di prostrazione. Continuo a rassicurare la clientela, spiegando che si tratta di momenti contingenti, sperando che i gravi problemi che si susseguono negli ultimi tempi per la scarsità del materiale rotabile possano al più presto trovare una soluzione ottimale per chi è costretto a viaggiare in quelle condizioni.

Confesso anche di sentirmi in colpa in qualità di sindacalista. Molte volte si dimentica che le rivendicazioni sindacali non devono essere indirizzate solo verso gli interessi del personale, ma, soprattutto, per offrire alla clientela un servizio adeguato al prezzo che paga.

CONVEGNO CAMPANIA CPO

## Donne: Lavoro, Società, Famiglia. Quali prospettive

di Carmina Feola \*



In data 20.12.2005 si è svolto a Napoli presso la sala del C.P.O. della Regione Campania e Molise un Convegno rivolto alle donne iscritte al Fast Ferrovie e simpatizzanti.

Questo Convegno nasce da una scommessa fatta con me stessa nell'affiggere un manifesto sulle stazioni di tutto il Compartimento. Fin dalla mia nomina a C.P.O. mi sono data un compito: incentivare la presenza delle donne e promuovere la partecipazione delle risorse femminili nelle attività ferroviarie creando condizioni per conciliare al meglio l'impegno professionale con le esigenze personali e della famiglia.

Sapevo fin dall'inizio che l'impresa era difficile, ma amo le sfide. L'obiettivo del Convegno era quello di conoscere i problemi delle donne impegnate nei vari ambiti professionali e "parlare di noi".

Ascoltare dalla loro stessa voce le situazioni che vivono giorno per giorno e cercare di creare una "rete" di informazione durevole e armoniosa tra i vari settori rappresentati dalle donne.

Un "grazie" particolare va al Segretario nazionale Pietro Serbassi, che subito ha appoggiato questo progetto rispondendomi semplicemente: "(.....) Si può fare", accrescendo così le mie aspettative e dimostrando per l'ennesima volta la sua sensibilità verso il problema della presenza delle donne in questo sindacato.

Altro "grazie" va al Segretario regionale Bernardo Martucci che mi ha sostenuta e incoraggiata.

Questo Convegno voleva, così come si evince dal tema stesso, smuovere in profondità il ruolo, la funzione e l'impegno delle donne, perché da sempre le domande che ci poniamo riguardano: l'avvenire dei settori, le pensioni, la lotta contro la disoccupazione, le assunzioni, l'utilizzazione del personale, gli indennizzi per coloro che perdono il posto di lavoro, la riduzione dell'orario lavorativo, la salute, la maternità, la sicurezza, ecc. In questo Convegno c'era anche l'intenzione di parlare di progettazione e negoziazione di azioni positive che possono nascere dalla conoscenza di idee ed esperienze fatte in altri compartimenti.

Con questo scopo è stato esteso l'invito alla C.P.O. della Sardegna Eugenia Maxia che ha risposto fin dal primo momento alla mia richiesta. La Dott.ssa Eugenia è venuta ad esporre le esperienze maturate in tanti anni come componente C.P.O. della Regione Sardegna dal 1991.

Le argomentazioni trattate sono state molteplici ed interessanti. Soprattutto per la partecipazione delle rappresentanti dello Stabilimento (ex ORG) di S. Maria la Bruna, quali donne impegnate in prima linea fianco a fianco con i colleghi uomini rispettando gli stessi orari e gli stessi turni.

Un grazie, per avermi sostenuta e incoraggiata, va alla mia sostituta Dott.ssa Maria Immacolata Possumato, che inserita nei turni della stazione di Avellino, ha fatto conoscere la realtà lavorativa di una provincia poco conosciuta, ma non assente sulla scena lavorativa femminile campana.

Lo sforzo di tutte le partecipanti è stato notevole. Tutte però eravamo emotivamente coinvolte. Se sono intervenute è perché in loro c'era la volontà di rafforzare la presenza delle donne nel sindacato. Ho così scoperto che avevano la mia stessa voglia di rendere più visibile la presenza delle donne.

A tutte loro e alle altre C.P.O. regionali intervenute comunque va il mio ringraziamento personale.

I più definiscono noi donne "diverse". Di questa "diversità" personalmente sono fiera. Diversità che io intendo come voglia e piacere di restare insieme, desiderio di conoscere, sapere, verificare o essere informate. Così, dopo i saluti di rito e le foto ricordo, ci siamo lasciate con un augurio: tutto il mondo lavorativo intorno a noi possa tingersi sempre più di rosa. E allora, come qualcuno suggeriva, abbiamo auspicato di allargare il prossimo Convegno coinvolgendo altre regioni o addirittura se fosse possibile ritrovarci tutte a livello nazionale.

E per finire ringrazio tutte le persone che con il loro sostegno e la loro presenza si sono adoperati affinché questo mio desiderio si realizzasse.

\* Responsabile C.P.O. Campania e Molise

# GRUPPO FS Nuove modalità di assunzione nelle FS

Accordo del 1° marzo 2006

di Carlo Nevi

Come ricorderete, l'accordo firmato il 25 gennaio 2006, pubblicato nel precedente numero del nostro giornale, prevedeva, tra l'altro, un capitolo dal titolo: "Assetti Occupazionali" all'interno del quale, oltre alla trasformazione a tempo indeterminato e a full time dei contratti di circa 870 unità già operative e all'assunzione di altre 70 risorse, prevede l'inserimento di 350 unità nel personale di macchina e di 450 unità nel personale di bordo (CT/CST) per un totale di 800 assunzioni, da attuarsi entro il primo semestre 2006, mediante contratti di inserimento lavorativo e/o contratti di apprendistato le cui modalità e tempistiche venivano rinviata ad una successiva trattativa. Ebbene, nel corso del negoziato, dopo aver respinto il tentativo aziendale di applicare per le nuove assunzioni il Contratto di Inserimento\*, il 1° marzo è stato firmato con Agens l'accordo sull'introduzione nel vigente CCNL A.F. della disciplina dell'apprendistato professionalizzante, prevista dall'art. 49 del D.Lgs. N° 276/2003 e successive modifiche e integrazioni. La nuova forma va a sostituire la modalità di apprendistato già prevista all'art. 18 del CCNL A.F. con condizioni decisamente più favorevoli per i lavoratori. Le novità che questo istituto presenta rispetto alla precedente disciplina contrattuale anche in relazione delle migliorie (indicate in grassetto) apportate con l'accordo sottoscritto sono:

- è l'unico erede, tra gli istituti individuati dalla riforma,

- D.lgs. 276/03, delle due precedenti forme contrattuali di tipo formativo ( il contratto di apprendistato e il contratto di formazione e lavoro), in quanto è l'unico istituto che mantiene la contemporanea presenza delle agevolazioni economiche e dell'obbligatorietà di un intervento formativo;

- è migliorativo sotto l'aspetto economico, rispetto all'apprendistato;

- è finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali;

- destinatari sono i giovani con età compresa tra i 18 e i 29 anni, (con l'accordo fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno);

- il contratto deve avere forma scritta e indicare l'attività, il piano formativo individuale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro;

- il lavoratore potrà essere sotto - inquadrato fino ad un max di 2 (due) livelli rispetto a quello corrispondente alla qualifica che dovrà conseguire ( con l'accordo un solo livello e limitatamente al primo periodo di formazione, con i trattamenti economici aggiuntivi propri

del profilo di destinazione);

- la formazione che a scelta dell'azienda potrà essere effettuata all'interno o all'esterno della stessa, deve avere una durata di almeno 120 ore annue ( con l'accordo 150 ore);

- la qualifica professionale conseguita al termine del percorso di apprendistato è riconosciuta ai fini contrattuali;

- prevede inoltre che la formazione effettuata dall'apprendista venga registrata sul li-



broretto personale formativo nonché la presenza di un tutor aziendale in rapporto di 1 a max 5 apprendisti, con competenza e formazione adeguata;

- cumulabilità dei periodi di apprendi-

stato svolto presso più datori di lavoro;

- l'accordo prevede inoltre che l'anzianità maturata nel corso del rapporto di apprendistato è utile ai fini del passaggio di parametro (art. 21 CCNL A.F.)

Infine, per quanto concerne il personale già in forza alla data del 1° marzo, assunto con contratto di apprendistato di cui all'art 18 del CCNL A.F. al fine di evitare difformità di trattamento economico (essendo il professionalizzante migliorativo economicamente) sono state rivedute e modificate

(in aumento) le percentuali previste al punto 7 dell' art. 18 del CCNL A.F., inoltre agli stessi, a partire dal 1° giorno del diciannovesimo (19) mese di servizio prestato in apprendistato, viene riconosciuta utile ai fini del riconoscimento degli aumenti periodici di cui all'art. 64 del CCNL A.F., l'anzianità di servizio prestata in apprendistato.

\* Il contratto di inserimento, rientra nella tipologia dei Contratti di Lavoro a carattere formativo e va a sostituire il vecchio contratto di formazione e lavoro che con il D.lgs.276/03 (artt. 54-59) continuerà ad essere utilizzabile solo nelle pubbliche amministrazioni. Le ragioni della nostra contrarietà, così come enunciate al tavolo negoziale, sono riscontrabili principalmente nei seguenti punti

**1) si tratta di una tipologia di contratto non prevista dal CCNL;** **2) il ricorso al contratto di inserimento se da un lato amplia la fascia di età fino ai 29anni con possibilità di estensione fino ai 32 anni, ( migliorativo rispetto al limite attuale dei 24 anni elevabili a 26 del contratto di apprendistato così come era previsto dal CCNL) prevede anche l'assunzione di disoccupati 50enni ( lo immaginate voi un macchinista neo assunto di 50 anni? In Francia a questa età vanno in pensione);** **3) la durata del contratto va da un minimo di 9 mesi ad un massimo di 18 non rinnovabili, pochi ed insufficienti per formare un macchinista (ce ne vogliono 30) e inoltre non prevede la presenza del tutor aziendale.**

## TRENITALIA

### Vendita diretta e assistenza clienti "tra esternalizzazione e scarsa qualità"

Continuano purtroppo ad essere critiche le condizioni di lavoro del personale impiegato nella vendita diretta. Criticità determinata dal mancato rispetto delle norme contrattuali e degli accordi in essere sottoscritti anche in ambito territoriale (assunzioni, orario di lavoro, diritto al pasto ecc.) e dalla mancanza assoluta di un piano strategico riguardante il segmento vendita, piano, più volte richiesto e sollecitato dalla organizzazione sindacale, tendente all'implementazione e al rilancio del settore.

Continua inoltre, a registrarsi, su tutto il territorio nazionale una forte carenza di personale (con ricadute sui carichi di lavoro), prosegue indiscriminata la chiusura di biglietterie (senza tenere conto dell'effettivo rapporto costi-ricavi pur avendo accordato flessibilità contrattuale.), per non parlare dei continui atti unilaterali (leggi orario di lavoro e mobilità del personale) in assenza di accordi specifici, ed ancora, economie non concordate finalizzate allo sfogo dei congedi in mancanza di un numero adeguato di agenti di scorta ed un turn-over limitato solo ad alcune grandi stazioni. Una citazione a parte merita il mancato rispetto delle norme di sicurezza, continuano infatti a pervenire segnalazioni di inadempienze nell'applicazione del D.L. 626/94 (Sicurezza Ambienti di Lavoro) e D.P.R. 303 (Prevenzione e Protezione Ambienti di Lavoro, dalla mancanza dei servizi igienici alla sorveglianza sanitaria).

Analoga situazione si registra nel settore assistenza clienti, anche qui infatti siamo in presenza di una assoluta mancanza di un piano atto al rilancio del settore Assistenza e del tentativo strisciante e mal celato di esternalizzazioni di attività proprie del personale di Assistenza. Non vi è traccia di una attenta ripartizione del lavoro per il personale idoneo e inidoneo, mentre sono ben visibili gli atti unilaterali che continuano a verificarsi in merito a orario di lavoro e mobilità del personale a discrezione unicamente aziendale, e il mancato rispetto degli accordi sottoscritti anche in ambito territoriale.

Permane incertezza sulla situazione di F.s.. Informa, le nuove attività come il Floor manager, il Rit, il punto di ascolto, la controlleria e la bigliettazione sottobordo, la prenotazione taxi e auto, l'assistenza bus sostitutivi, ecc., necessitano di una contrattazione seria che definisca regole certe e ben definite, inoltre va prevista, a fronte di continue modifiche/integrazioni normative nonché dell'immissione di nuove tecnologie una adeguata formazione del personale del settore.

Alla ripresa del confronto con la Passeggeri, così come previsto nell'accordo del 25.01.2006, necessita pertanto dare soluzione alle problematiche su esposte, e porre le basi per un confronto serio finalizzato alla sospensione di tutti quei provvedimenti tendenti alla esternalizzazione dell'attività di vendita e di Assistenza, (tra l'altro a scapito della qualità del servizio offerto), e al riconoscimento della centralità del ruolo del personale di front-line all'interno di due settori strategici del gruppo Trenitalia.

## RFI

### Nuova organizzazione DOTE: firmato l'accordo

Dopo lunghi anni di attesa, di battaglie sindacali e una trattativa durata circa 3 anni finalmente il 14 febbraio 2006 (giorno di San Valentino) è stato firmato l'accordo con RFI S.p.A. sulla nuova organizzazione dei posti di telecomando T.E. (DOTE). Si tratta di un primo piccolo grande passo. Piccolo perché restano ancora aperte e da definire con RFI tutte quelle problematiche che sono alla base della vertenza in atto (sciopero del 26 gennaio rinviato al 4 marzo), ovvero DCM - Poli Amministrativi, Manutenzione etc. Grande perché finalmente dopo molti anni si spera di essere riusciti a dare soluzione e risposta a tutti i lavoratori del Dote, un settore dove il personale, a dispetto dell'inquadramento professionale di appartenenza (Operatori Specializzati e Tecnici) ha l'onere decisionale sulla sicurezza dell'Esercizio oltre che la responsabilità dell'incolumità altrui.

Con l'accordo raggiunto è stata finalmente riconosciuta a questi lavoratori quella capacità decisionale e l'alto livello di professionalità indispensabili per operare, il tutto salvaguardando al massimo gli attuali livelli di organico. L'accordo, infatti prevede, tra l'altro, l'individuazione della figura di

"Responsabile Esercizio DOTE" (livello D) che avrà il compito di assicurare, per il territorio di sua giurisdizione, il controllo del processo di alimentazione/disalimentazione delle linee A.T.,M.T., 3KV cc e 25 KV ca, coordinando dove previsti, le attività degli Operatori in sussidio (livello E). Per la copertura di detti posti, al fine di salvaguardare al massimo i lavoratori del settore, la selezione avverrà tra i dipendenti utilizzati nello specifico settore di attività e l'utilizzazione come turnista nelle mansioni di "Operatore DOTE" (livello E), per periodi di almeno 6 mesi continuativi svolti nei 5 anni precedenti la data dell'accordo (14 febbraio 2006) costituirà elemento preferenziale.

La nuova organizzazione dei Posti Centrali, basata sulla lunghezza delle linee elettrificate gestite e sull'attuale livello tecnologico, e che sarà attivata dal terzo mese successivo al completamento degli accordi a livello territoriale, è la seguente:

- fino a 700 KM (Alessandria, Scalea, Reggio Calabria, Udine) - un turno avvicendato nelle 24 ore (in terza) di Responsabile Esercizio DOTE ed un turno avvicendato nelle 24 ore (in terza) di Operatore di

sussidio.

- da 701 a 1.100 Km (Contesse, Genova, Venezia, Pisa, Milano C.le, Ancona, Verona, Milano Rog., Bari) - due turni avvicendati nelle 24 ore (in terza) di Responsabile Esercizio DOTE.

Per i posti centrali di Milano Rog. e Genova si aggiunge un turno avvicendato su due periodi giornalieri (in seconda) di Operatore in Sussidio. Per il posto centrale di Bari si aggiunge una prestazione unica giornaliera di Operatore in sussidio.

- da 1.101 a 1.300 Km (Firenze, Torino, Napoli) - tre turni avvicendati nelle 24 ore (in terza) di Responsabile Esercizio DOTE (per i posti centrali di Firenze e Torino si aggiunge una prestazione unica giornaliera di Operatore in sussidio).

- Oltre 1.300 Km (Bologna, Roma) - tre turni avvicendati nelle 24 ore (in terza) di Responsabile Esercizio DOTE ed un turno avvicendato su due periodi giornalieri (in seconda) di Operatore in sussidio.

Per quanto concerne invece i nuovi posti di telecomando linee A.V. Le parti verificheranno entro il mese di marzo 2006, soluzioni organizzative armoniche alla nuova organizzazione DOTE.