

LAVORO

delle attività ferroviarie

Mensile di approfondimento Politico-Sindacale della Fast FerroVie

Seminario sindacale Fast FerroVie

Vertenza Ferrovie della Calabria

Vigilante da Luglio 2009

Dlgs 81/2008

FAST
FerroVie *SMA*

n° 6-7
Giugno - Luglio 2008

Con Finardi i conti tornano.

$$2 + 2 = 4$$

Finanziamenti con anticipo del 90% in 2 giorni
senza alcun costo aggiuntivo
L'R258-R259 non serve per l'anticipo



IN
CONVENZIONE
CON



CESSIONE DEL QUINTO

netto ricavo €	in 60 mesi	in 120 mesi
10.000,00	217,00	127,00
20.000,00	430,00	250,00
25.000,00	535,00	312,00

In osservanza della norma sulla trasparenza e sui servizi Bancari e Finanziari (legge n. 154 del 17/02/92 - TEG/ISC dall'8,949% al 9,333% su operazioni a 120 mesi)

Gli esempi sopra indicati sono calcolati su un dipendente di 40 anni e 15 di servizio e sono comprensivi dei costi assicurativi ed ogni altro onere.

PRESTITO CON DELEGA

netto ricavo €	in 60 mesi
10.000,00	220,00
20.000,00	432,00
25.000,00	538,00

In osservanza della norma sulla trasparenza e sui servizi Bancari e Finanziari (legge n. 154 del 17/02/92 - TEG/ISC dall'9,378% al 9,767% su operazioni a 120 mesi)

Numero Verde
800-904042

Finardi

Via dei Castelli Romani 22
Pomezia (Roma)

Tel 069108326 Fax 0691604194

www.finardifinanziamenti.it

FastferroVie

Via Albona 1

Roma

Tel 0664829000 Fax 0647307556

www.fastferrovie.it

DOCUMENTI RICHIESTI: Ultima busta paga - Documento di riconoscimento - Codice fiscale

FINARDI SAS - ISCRITTO ALL'ELENCO GENERALE DEGLI INTERMEDIARI FINANZIARI ART. 106 UIC N. 7666 - MESSAGGIO PUBBLICITARIO CON FINALITÀ PROMOZIONALE - FOGLI ANALITICI ESPOSTI IN AGENZIA
A RICHIESTA VERRÀ CONSEGNATA UNA COPIA DEL CONTRATTO COMPLETA PER LA VALUTAZIONE DEL CONTENUTO, PRIMA DELLA STIPULA.

LA VOCE delle Attività Ferroviarie

SOMMARIO

Anno II - n. 6-7/2008

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

Redazione, Direzione e Amministrazione:

Via Castro Pretorio, 42 - 00185 Roma

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

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

Email: sn@fastferrovie.it

Autorizzazione del Tribunale di Roma

n. 353 del 14 settembre 2006

Poste Italiane spa - Sped. in abb. post.

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

Art. 1, comma 1 - DCB ROMA

Direttore Responsabile:

Pietro Serbassi

Coordinamento Editoriale:

Luca Vitali

Segretario di Redazione:

Massimiliano Pantanella

Comitato di Redazione:

Chiara Bandieri, Aniello Carpenito, Angelo

D'Ambrosio, Antonio Scalise, Stefano Della

Vedova, Carlo Nevi

Imp. e grafica:

Paolo Piovesan, Giuliano Leone

Archivio fotografico FAST Ferrovie curato da:

Attilio Di Iorio, Mauro Beltramello

Hanno collaborato a questo numero:

A. Apadula, N. Italiano, B. Marro, M. Pantanella,

M. Peroli, V. Rogolino, R. Santi.

Copia euro 2,00 - Abbonamento euro 18,00

Abbonamento sostenitore euro 250,00

Tutti i versamenti devono essere effettuati

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

FAST-Ferrovie

presso Ist. S. Paolo agenzia 39 - Roma Termini

Si prega indicare chiaramente il proprio nome

e indirizzo, nonché la causale del versamento

Stampa: Empograph

00010 Villa Adriana (Roma)

Chiuso in tipografia il 18/07/2008

Editoriale

Chi non vuole il contratto della mobilità

di *Pietro Serbassi* pag. 4

Ricordiamone quattro

di *Vincenzo Notarnicola e Massimiliano Pantanella* pag. 7

... quelli che le ripartizioni

di *Vincenzo Notarnicola e Massimiliano Pantanella* pag. 10

RFI: Dalla manutenzione all'Operation

permane lo Standby

di *Carlo Nevi* pag. 14

Vrtenza con le

Ferrovie della Calabria

di *Vincenzo Rogolino* pag. 16

Primo seminario sindacale Fast FerroVie

di *Luca Vitali* pag. 17

Il Testo Unico sulla

Sicurezza sul Lavoro

di *Natale Italiano* pag. 20

Incontri sulle problematiche del

Personale di Bordo. Facciamo il punto

della situazione

di *Brigida Marro* pag. 30

Quale deve essere

il vigilante da luglio 2009

di *Roberto Santi* pag. 31

Asstra e Anav: no al CCNL Unico

del trasporto

di *Marco Peroli* pag. 33

La Toscana segna un nuovo

autogol al Capotreno.

Ma Fast FerroVie non ci sta

di *Chiara Bandieri* pag. 34

La donna, metronomo che scandisce

il tempo che passa

di *Brigida Marro* pag. 36

SPECIALE - PREVIDENZA

Lavori usuranti ...

scaduto il decreto legislativo!

di *Agostino Apadula* pag. 38

SEDI REDAZIONALI TERRITORIALI DE "LA VOCE"

ANCONA 071-43962/5923294

Stazione FS Via Einaudi, 1 - 60100 ANCONA

BOLOGNA 051-6303232

Piazza delle Medaglie d'Oro, 4 - 40121 BOLOGNA

CAGLIARI 070-6794718 Int. FS Via Roma, 6 - 09100 CAGLIARI

FIRENZE 055-2353870/486515

Piazza Baldinucci, 2/R - 50136 FIRENZE

FOGGIA 0881-703725/722160

P.le Vittorio Veneto - Staz. FS (lato nord) - 71100 FOG-
GIA

GENOVA 010-2742531 Piazza Acquaverde, 5 - 16126 GENOVA

MILANO 02-66988408/63712006

Int. Staz. FS Piazza Duca d'Aosta - 20124 MILANO

NAPOLI 081-5672317 Fabbricato PV Stazione FS - 80142

NAPOLI

PALERMO 091-6176044 Via Roma, 28 - 90123 PALERMO

PESCARA 085-293354/4282364

Staz. Pescara C.le Via E. Ferrari, 1 - 65100 PESCARA

REGGIO C. 0965-56658/863200

Via Pacinotti, 58 - 89129 REGGIO CALABRIA

ROMA 06-4871946/47307768 Via Marsala, 75 - 00185 ROMA

TORINO 011-5097310/5098483 Via Sacchi, 45 - 10125 TORINO

TRIESTE 040-3794267

Dep. Locomotive FS V.le Miramare - 34100 TRIESTE

VENEZIA 041-932558/784547

Via Parco Ferroviario, 59 - 30030 Chirignago (VE)

Chi non vuole il contratto della mobilità?

L'editoriale di Pietro Serbassi

Lo sciopero di 24 ore del 6 e 7 luglio 2008 è stato un vero successo sindacale. Senza timore di smentita ci sentiamo di dire che molti avevano puntato su una scarsa adesione, invece i ferrovieri hanno risposto come non mai negli ultimi tempi e gli autoferrotranvieri, ancora più chiaramente, hanno confermato la loro ferma volontà di aderire ad un contratto unico della mobilità.

Quindi a dispetto di chi, come ASSTRA, fa convegni per ingenerare confusione parlando di enormi differenze sul costo del lavoro in caso di variazione di regime contrattuale e, nel contempo, si dichiara pronta ad aprire un tavolo per il rinnovo del CCNL degli autoferrotranvieri, i lavoratori, prima ancora dei sindacati promotori della lotta, hanno risposto inequivocabilmente:

- **Basta**, al doppio regime salariale!
- **Basta**, a regole obsolete provenienti da un "ancien régime" che non sono in grado di tutelare assolutamente il lavoro nel terzo millennio!
- **Basta**, a strutture para politiche e politicizzate che difendono quella "casta" (ndr. ... e qui ci vuole proprio) composta da politicanti trombati o da sindacalisti sorpassati, che trovano la loro ragion d'essere nel difendere quelle tante, troppe finte privatizzazioni societarie dove d'imprenditoria ce n'è davvero molto poca;
- **Basta**, accusare di becero protezionismo chi difende il principio di regole chiare e certe per tutti.

Polemico? Forse arrabbiato è il termine giusto, del resto chi come noi fin dal 1999 ha puntato su un cambiamento strutturale del lavoro nei trasporti sacrificando spesso la visibilità che, per un sindacato

autonomo è certamente un elemento quasi vitale, e si è assunto responsabilmente importanti e gravosi impegni, trova più di una ragione per essere legittimamente arrabbiato.

Oggi che principi come la clausola sociale, la sicurezza, la meritocrazia e la professionalità possono ottenere asilo in un contratto che, nella costruzione della piattaforma rivendicativa, ha trovato la condivisione e l'impegno delle 7 maggiori sigle sindacali del settore ferroviario e autoferrotranviario, diventa davvero inconcepibile che qualcuno non ritenga di voler discutere su tale base rivendicativa.

Si potrà eventualmente non dividerla e ne potremmo anche comprendere le ragioni, ad ognuno il suo punto d'approccio al confronto, ma da qui a sperare di rompere il fronte sindacale il passo ci appare veramente troppo lungo.

Fra le diverse motivazioni per cui riteniamo che la strada intrapresa sia di non ritorno, vi è anche quella che le Segreterie Generali delle Confederazioni si sono impegnate, il 21 febbraio 2008, ad intraprendere questo percorso di fronte ai delegati di categoria ed alle RSU, quando è stata presentata la piattaforma sindacale e Segretari Generali quali Luigi Angeletti e Raffaele Bonanni, senza timore di fraintendimenti, di fatto, hanno dato il via al nuovo settore della mobilità.

Un settore consolidatosi oggi dopo i due scioperi: il primo di 4 ore il 9 maggio 2008 e il secondo di 24 ore il 6 e 7 luglio u.s., conseguentemente ai quali anche la Commissione di Garanzia, sempre molto attenta a contemperare il diritto di sciopero con il diritto alla mobilità, ha recepito la particolarità del momento e la necessi-



tà di nuovi accordi che normino il settore cercando, nel frattempo, di ridurre al minimo il disagio agli utenti/clienti con accorgimenti legittimi e condivisibili.

Dicevamo arrabbiati, infatti il comportamento di ostracismo che ASSTRA e le aziende ad essa associate stanno tenendo nei riguardi della FAST è davvero inconcepibile.

Allo stato attuale "mascherare" la discriminazione fatta verso di noi con il paravento della non firma del **CCNL AUTOFERROTRANVIERI/INTERNAVIGATORI** è davvero una cosa di poco conto, sempre più difficilmente sostenibile.

Infatti, nel settore sono riconosciuti ed hanno normali relazioni aziendali diversi sindacati di solo livello aziendale, i quali hanno una rappresentatività inferiore alla nostra e parimenti non hanno firmato il CCNL del comparto. Costoro stanno solo usufruendo di una sorta di "diritti quesiti" anche nel caso in cui siano rappresentativi di un unico componente delle maestranze ma si guardano bene, come le Ferrovie delle Calabria s.r.l. e molte altre ferrovie regionali della medesima natura, dal riconoscere sindacati autonomi che, come la FAST, sono organizzati sul territorio nazionale e presenti in tutte le sedi istituzionali.

Maliziosamente potremmo pensare che una simile discriminazione tragga spunto dal fatto che noi siamo poco accattivati dalle “tenzazioni”, ma non siamo maliziosi e non lo pensiamo.

All'interno di questo numero, a tale proposito, riferiamo della vertenza aperta con le Ferrovie della Calabria (F.d.C.) nella quale, oltre al disconoscimento aziendale di uno sciopero dichiarato dalla FAST FerroVie, con un atteggiamento, a nostro avviso, sanzionabile, nei termini previsti dalla legge 146/90 e 83/2000, dalla Commissione di Garanzia, la dirigenza delle F.d.C., dopo aver constatato un'altissima adesione alla protesta da parte dei lavoratori (n.d.r. nelle 4 ore di sciopero soppressi oltre 80% dei treni), ha aperto procedimenti disciplinari nei riguardi dei dipendenti che hanno aderito all'azione di lotta.

Sinceramente siamo a dir poco basiti, ci sembra di essere in altri tempi o in uno stato totalitario che niente ha a che vedere con l'Italia e con il concetto di democrazia che conosciamo.

Proprio il tema delle imprese ferroviarie come F.d.C. s.r.l. (già il fatto che sia una Società a Responsabilità Limitata dovrebbe far sorgere non poche perplessità), note come ex ferrovie concesse, dovrebbe entrare nell'ordine dei problemi che spesso anche l'antitrust solleva in merito al conflitto d'interessi che vige nel Gruppo Ferrovie dello Stato.

Infatti, mentre tutti guardano con la lente d'ingrandimento se nel Gruppo FS esistano problemi di antitrust, sembra passi inosservato che le cosiddette ferrovie concesse non solo hanno l'infrastruttura

di proprietà, ma fanno promiscuamente trasporto economicamente sostenibile e trasporto protetto da contratto di servizio.

È evidente che la corsa alla liberalizzazione, elogiata da tutti proprio in occasione della presentazione della nuova società viaggiatori alta velocità, NTV S.p.A., del

lavora tutti i giorni sui binari ferroviari è un po' come bestemmiare in chiesa, ma in fondo tutto è legittimo in un lancio pubblicitario.

Noi, in ogni caso ci ripromettiamo, con cadenza periodica, di mettere in evidenza tabelle come questa allegata:

Tavola 4.1 – Numero di incidenti gravi, morti e feriti gravi – Anni 2004-2006 (valori assoluti)

TIPO DI INCIDENTE (a)	Numero incidenti gravi	Passaggeri		Personale (b)		Altri		Totale	
		Morti	Feriti gravi	Morti	Feriti gravi	Morti	Feriti gravi	Morti	Feriti gravi
2004									
Collisioni (c)	6	-	5	-	2	-	-	-	7
Deragliamenti	16	3	10	1	6	-	-	4	16
Incidenti a passaggio a livello	24	1	2	-	-	16	8	17	10
Incidenti a persone causati da materiale rotabile in movimento	89	8	30	3	6	25	17	36	53
Incendi al materiale rotabile	6	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri	3	-	-	-	-	2	1	2	1
Totale	144	12	47	4	14	43	26	69	87
2005									
Collisioni (c)	5	15	38	4	-	1	-	20	38
Deragliamenti	6	-	17	-	5	-	-	-	22
Incidenti a passaggio a livello	35	3	3	-	-	20	11	23	14
Incidenti a persone causati da materiale rotabile in movimento	99	8	19	3	3	45	29	56	51
Incendi al materiale rotabile	5	-	-	-	1	-	-	-	1
Altri	4	-	-	1	5	-	-	1	5
Totale	154	26	77	8	14	66	40	100	131
2006									
Collisioni (c)	7	-	16	3	-	1	-	4	16
Deragliamenti	11	-	-	-	-	-	-	-	-
Incidenti a passaggio a livello	41	-	1	-	-	19	19	19	20
Incidenti a persone causati da materiale rotabile in movimento	97	5	22	8	2	45	20	58	44
Incendi al materiale rotabile	5	-	3	-	-	-	-	-	3
Altri	6	-	-	2	2	-	-	2	2
Totale	166	5	42	13	4	65	39	83	85

(a) Il tipo di incidente si riferisce all'incidente primario.
 (b) Compreso quello delle imprese appaltatrici.
 (c) Ad eccezione di incidenti a passaggio a livello.

dott. Montezemolo & Co. mette in evidenza la grandissima ed esclusiva attenzione che viene data al profitto da trarre nei trasporti e la poca o scarsa attenzione che viene data alla sicurezza dell'esercizio ferroviario ed alla ricerca delle necessarie innovazioni tecnologiche, dimenticando che sono possibili solo a fronte di forti integrazioni di collaborazioni fra le imprese Ferroviarie e il Gestore dell'Infrastruttura.

Diciamo ciò perché la virtuale scenografica presentazione vista in televisione della società NTV S.p.A., ci ha colpiti in maniera molto preoccupante, visto che nessuno che abbia un minimo di conoscenza del sistema ferroviario e delle regole che normano la circolazione, avrebbe mai pensato che il nuovo Eurostar potesse essere di colore ROSSO.

Forse ai più sembrerà una questione di lana caprina, ma per chi

Dati pubblicati sul sito: www.istat.it

Periodo di riferimento: **Anni 2004-2006**

Diffuso il: 30 gennaio 2008

Oppure a dati come questi che abbiamo preso dal sito: www.travelnostop.com

“Fs, nel 2006 Italia ai vertici Ue per vittime incidenti”

Ma nel 2007 gli incidenti sono scesi del 40%: investiti 4,4 mld in sicurezza

Triste primato per l'Italia che secondo i dati Eurostat relativi al 2006 è al terzo posto in Europa per numero di vittime, tra morti e persone gravemente ferite, negli incidenti ferroviari. Peggio dello Stivale con 168 vittime di cui 83

morti tra lavoratori (13), passeggeri (5) e altre categorie (65), solo la Polonia (502 vittime di cui 277 morti) e la Germania (382 i casi con 186 morti).

Per quanto riguarda invece il numero in assoluto di incidenti ferroviari, l'Italia si pone al di sotto della media con 166 episodi contro gli oltre 1.100 della Germania, i 900 della Polonia, i 277 della repubblica Ceca. "La sicurezza sulla rete FS continua a migliorare - precisa Ferrovie dello Stato, commentando i dati - e la conferma arriva dalle prime analisi dei dati del 2007, monitorati secondo i criteri stabiliti dall'Uic, l'organismo internazionale delle ferrovie. Rispetto ai 37 casi registrati nel 2006, gli incidenti tipici (deragliamenti, collisioni, manovre, ecc.) sulle linee gestite da Fs sono scesi nel 2007 a 23, con una riduzione di quasi il 40% e un dimezzamento, da 15 a 7, di morti e feriti. In particolare, scendono da 6 a 12 gli incidenti ai passaggi a livello, grazie ai costanti interventi di eliminazione degli attraversamenti strada-ferrovia. Per disporre della rete ferroviaria tra le più sicure al mondo, il Gruppo Ferrovie dello Stato - conclude la nota - negli ultimi anni ha investito 4,4 miliardi di euro in nuove tecnologie, circa il 25% del totale degli investimenti effettuati".

Sono entrambi dei dati veramente preoccupanti, specialmente per chi, come noi, ha sempre amato fregiarsi di lavorare nelle Ferrovie più sicure del mondo.

Dati sicuramente inquietanti per noi che da sempre gridiamo contro le modifiche normative susseguite a fronte di tecnologia costante.

Si! Dubitiamo che per questi risultati alcune responsabilità siano ascrivibili a chi in questi anni aveva l'onere di garantire gli standard di sicurezza che, se tali dati sono veri, non sono stati certamen-

te assicurati.

Ora per ragioni di business sembra improcrastinabile la riduzione del numero di personale a bordo treno, anche perché ci dicono ad ogni occasione, ed anche più spesso, che sono stati fatti gli investimenti ed in Europa, ma che dico nel mondo, i treni vanno con un solo macchinista ma allora, visto che nessuno si è sconvolto per i report sulla sicurezza da quando l'Italia ha perso il suo primato, la domanda che sorge spontanea è: forse tutto è diventato legittimo?

PER CONTARE DI PIU' 
... PER TUTELARTI
... E CRESCERE INSIEME

ISCRIVITI ALLA
FAST-FERROVIE

Noi, da incorreggibili idealisti, ci sentiamo di dire che un'azienda integrata, come il Gruppo FS S.p.A., vada confortata per assicurare al Paese almeno quel trasporto economicamente non sostenibile ma necessario per salvaguardare la giusta mobilità sociale ed ecologica, consentendole, nel contempo, d'investire in quella ricerca tecnologica che possa riuscire ad imporre le necessarie garanzie di Sicurezza della Circolazione.

Se, inoltre, il "Rosso dei treni della NTV S.p.A." vuole indicare il segnale di fermata per Trenitalia nel trasporto passeggeri redditizio,

continuiamo a non essere d'accordo.

D'altro canto non siamo mai stati concordi con le finte liberalizzazioni fatte fino ad oggi dove - ad esempio: nell'energia, nei pedaggi e nei combustibili - vengono stimati aumenti di costi per i cittadini pari all'8%. Come del resto è accaduto nel trasporto merci dove, tutte le nuove imprese ferroviarie facenti capo alle grandi Imprese nazionali d'oltralpe, non ci sembra siano riuscite a farci apprezzare miglioramenti del trasporto ferroviario.

Se la puntualità e la qualità del servizio sono migliorate, dobbiamo essere obiettivi, non è stato certo per la grande differenza di fare impresa dei competitor di Trenitalia, in quanto anch'essa, in quei tratti di linea, riesce a dare le stesse performance, in considerazione del fatto che sono stati fatti prima investimenti infrastrutturali di rinnovamento e dove indubbiamente RFI S.p.A. fornisce l'infrastruttura migliore.

Detto ciò, ribadiamo la nostra convinzione che il nuovo Contratto della mobilità è lo strumento fondamentale per unificare le tutele contrattuali del lavoro in un settore produttivo, di fatto, già oggi unificato.

L'obiettivo che ci siamo dati è quello di tutelare le lavoratrici e i lavoratori del settore dal dumping e dalle destrutturazioni contrattuali, un rischio chiaramente evidenziatosi in questi anni di assenza di un adeguato quadro regolatore dei processi di liberalizzazione e di riassetto del settore.

Mettiamo in evidenza la necessità di un contratto unico che contribuisca alla costituzione di quella clausola sociale che, in Paesi come la Spagna, è garantita anche da una norma legislativa; tra l'altro ci sembra che nessuno abbia mai accusato la Spagna di protezionismo rispetto alla vera concorrenza della gomma.

Ricordiamone quattro

di Vincenzo Notarnicola e Massimiliano Pantanella

Sin da quando è entrato in vigore il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Attività Ferroviarie, forse perché da parte imprenditoriale, nella sua applicazione quotidiana, ci si rese subito conto che gli obiettivi di produttività immaginati risultavano irraggiungibili, forse per la malsana peculiarità del gruppo dirigente che vedeva nell'aggiornamento sistematico delle regole la massima espressione della propria capacità di fare impresa, il Gruppo FS - in particolare la società Trenitalia - ha iniziato contestualmente un'azione determinata (che è, purtroppo, tuttora in atto) di elusione delle norme liberamente concordate e stipulate, attraverso un'interpretazione strumentale, fantasiosa e, a volte, persino perversa delle stesse.

FAST FerroVie da sempre ha cercato, insieme a tutti gli altri sindacati stipulanti il CCNL, di contrastare quest'odiosa iniziativa, che ha svilito quanto sottoscritto, portando alla controparte datoriale più di quanto le era dovuto senza che, nel contempo, ai lavoratori fossero garantiti gli aspetti più qualificanti del dettato contrattuale; ma, purtroppo, i risultati sono stati di gran lunga inferiori rispetto alle risorse impegnate.

Uno degli esempi più eclatanti è certamente costituito dai turni del P.d.M e del P.d.B. che, dall'entrata in vigore del CCNL, non sono mai stati, in nessun caso e in nessun impianto, conformi in modo indiscutibile alle regole contrattuali.

Se questa è stata certamente una

delle piaghe più purulente delle pessime relazioni industriali degli ultimi tre anni, quello a cui invece siamo costretti ad assistere in quest'ultimo periodo è, purtroppo, la degenerazione di tale fenomeno, il quale ormai sta raggiungendo vette di assoluto spregio delle regole e delle norme contrattuali e legali, dando vita a innumerevoli soprusi, sempre più sconsiderati, che vengono imposti ai lavoratori

nale, distinta in parte fissa e in parte variabile.

Lo stesso articolo, al comma 8.3, esclude la possibilità di cumulo solo fra due indennità della parte variabile (lavoro e condotta) mentre, al comma 8.4, viene individuata un'ulteriore specifica indennità per alcune tipologie di lavoro.

I dirigenti territoriali ed i responsabili della turnazione dei servizi



con la minaccia dell'inflizione di intraprendenti provvedimenti disciplinari.

Non c'è aspetto contrattuale che venga trascurato, sia esso economico, normativo o di sicurezza; riportiamo, a puro titolo esemplificativo, alcuni dei casi che ci appaiono più eclatanti e che evidenziano, al di fuori di qualunque fraintendimento, la tendenza appena enunciata.

L'art. 34 comma 8.4 del Contratto Aziendale di Gruppo FS e accordo di confluenza al CCNL Attività Ferroviarie individua per il Personale di Macchina un'indennità di utilizzazione professio-

delle tre divisioni di Trenitalia, invece, in presenza di un servizio di riserva o di traghettamento svolto da personale comandato ad effettuare anche un servizio di condotta nella stessa giornata, predispongono la corresponsione delle competenze di una sola fattispecie, a seconda della prevalenza in ore dell'uno o dell'altro servizio.

Tutto ciò avviene malgrado sia FAST FerroVie, sia qualche altra sigla sindacale, abbiano più volte evidenziato che alcune tipologie di lavoro previste al comma 8.4 sono connesse e conseguenti alla tipologia di condotta, anche se diverse, infatti, non è prevista l'esclusiva

utilizzo in una sola tipologia di lavoro per volta, tanto che, nella formazione dei turni, tali tipologie sono concomitanti e conseguenti in ordine di tempo.

Inoltre, è stato più volte ricordato a Trenitalia che nel CCNL delle A.F. non vi è menzione alcuna della possibilità di non cumulare dette indennità.

Degli innumerevoli casi presenti nelle turnazioni del PdM delle tre divisioni, ci appare tra i più emblematici quello della 15a giornata del Turno ETR AV di Napoli dove, ad un servizio che prevede la condotta A/R su Roma in un nastro di h 9,24, vengono liquidate circa 10€ di competenze, di cui nessuna inerente alla condotta.

A nostro avviso, diviene legittimo supporre che un simile arbitrio tragga spunto da passate disposizioni riferite a vecchi CCNL, ma bisogna pur ricordare che in quelle norme si prevedevano condizioni diverse e non indennità specifiche, tanto che il traghettamento presumeva la corresponsione di un'aliquota fissa più la media delle competenze d'impianto, mentre la riserva contemplava solo la media delle competenze d'impianto.

Comunque, in entrambi i casi veniva applicata l'aliquota più favorevole, fattispecie inapplicabile secondo il disposto del CCNL delle A.F..

A conclusione ricordiamo che nel contratto vigente è possibile, amministrativamente, far coesistere nella stessa giornata solare diverse posizioni di utilizzazione tipo: presente in servizio con la posizione di ferie, la posizione di ferie con quella di riposo, ecc ...

Alla luce di ciò diviene ancor più incomprensibile cercare di trovare le motivazioni per cui, in ambito contabile, pur essendoci indennità espressamente previste, non vengano corrisposte le dovute aliquote economiche.

L'ennesima maliziosa interpretazione è sulle competenze del Capotreno/Capo Servizi Treno descritte all'art. 21 del CCNL AF,

ove si precisa che spetta il "controllo ed intervento nelle attività di manovra e scambi in particolari situazioni", sollevando, in vari territori, controversie interpretative a fronte delle progressive chiusure degli impianti su richiesta di RFI, con la complicità di Trenitalia che sposta le sue responsabilità e i problemi riorganizzativi su una figura professionale che sta perdendo la sua specializzazione, diventando così una sorta di valvola di scarico.

Sempre il Contratto recita tra l'altro che il "controllo ed intervento nelle attività di manovra e scambi in particolari situazioni", e non di "dirigenza" della manovra, competente al profilo professionale dei Capo Stazione, i quali "svolgono attività: di dirigenza del movimento, di sorveglianza e coordinamento tecnico/pratico/amministrativo/gestionale in ambito stazione e nei settori relativi all'andamento dei treni, di applicazione delle



Il contratto, per definire le mansioni del Capotreno, usa termini quali: "Nei casi previsti", ben diversi da "in particolari situazioni", che indica ovviamente qualcosa di diverso dall'ordinario e che quindi non può certo essere, appunto "previsto" in turno, dicitura ben conosciuta dai redattori del contratto, facendo chiaramente intendere qualcosa di diverso.

norme regolamentari dell'esercizio e dell'attività di ripartizione dei veicoli".

E' con stupore dunque che in questo cambio orario abbiamo notato la presenza, in allacciamenti di turno del PdB, di parecchie colonne in cui è prevista la manovra a loro carico.

Ancora quindi una riorganizzazione del lavoro fatta in maniera

unilaterale ed illegittima, tesa a forzare la mano su una situazione che incomincia ad avere toni farseschi nella propria drammaticità, con personale passato da Trenitalia a RFI più volte e ad ogni passaggio sempre di più ridimensionato, fino ad arrivare a scomparire nelle proprie funzioni.

Queste prima vengono magari affibbate indebitamente ad un'altra figura professionale, come il capotreno, e dopo, magari incolpando del tutto il contrasto messo in opera dal sindacato, affidate in service ad un'altra società del gruppo che può garantire un costo del lavoro più basso.

Inqualificabile ma, visto che del peggio pare non esserci mai fine, andiamo avanti illustrando ancora qualche altro esempio della "correttezza" del gruppo Ferrovie dello Stato.

In alcuni stabilimenti Cargo, Trenitalia sta provvedendo all'abilitazione di macchinisti (Tecnici specializzati livello D) al cosiddetto "modulo B", al fine dichiarato di comandarli ad un servizio di rilevamento delle caratteristiche tecniche dei rotabili, computo e verifica della frenatura ed emissione delle prescrizioni tecniche a treni effettuati senza capotreno, in barba non solo all'IPCL e alla PGOS, ma anche alla legge 300/70.

Infatti, tale iniziativa è contraria a quanto sancito dal Capitolo VII bis, art. 81 bis, punto 3 secondo capoverso della Prefazione Generale all'Orario di Servizio, il quale prevede che tali incombenze, in caso di treno senza capotreno, possano ricadere nel mansionario del PdM solo in caso di avaria al materiale rimorchiato.

Inoltre, l'illegittimità della pretesa avanzata da Trenitalia traspare anche dal fatto che l'abilitazione in questione non è tra le nozioni che ogni agente addetto alla condotta dei mezzi di trazione deve conoscere ed osservare scrupolosamente, almeno secondo quanto disposto dall'art. 1 "Disposizioni

Generali" delle Istruzioni per il Personale addetto alla Condotta delle Locomotive.

Infine, da una disamina delle rispettive declaratorie professionali dei "Tecnici Specializzati Operatori" (ultimo Capoverso) e dei Tecnici Operativi, nell'art. 21 punto 2 del CCNL delle Attività Ferroviarie, si riscontra, senza ombra di dubbio, che nell'ipotesi in questione si contravverrebbe a quanto disposto dalla legge 300/70 in tema di utilizzazione del personale (ex art 2103 C.C.), dando vita ad una cosiddetta sottoutilizzazione.



Un altro comportamento alquanto furbesco nei riguardi di dipendenti addetti alla condotta o alla scorta inseriti in turno, applicato da più di qualche capo impianto, che nell'occasione di giornate di assenza giustificata coprenti una giornata lavorativa interessante due giornate solari (notte a cavallo o RFR), chiede di consumare due giornate d'assenza per rientrare in turno.

In questo caso, l'accordo tra OO. SS. Nazionali e Trenitalia del 25 giugno del 2004, esplicativo ed integrativo della circolare aziendale dell'ottobre 2003 (detta "Pennacchi II"), prevedeva, al punto 8, il consumo di una sola giornata di AG ed il diritto alla ripresa del proprio turno ma, come

se tutto ciò non fosse mai stato stipulato i capi impianto pretendono che, dopo aver usufruito della giornata d'assenza, il personale diventi disponibile almeno fino al seguente riposo settimanale.

Sono solo quattro casi, forse gli ultimi balzati all'onore delle cronache, ma potremmo andare avanti fino a riempire tutto il numero del giornale. Questo scaduto è un contratto che nei risultati ha superato le aspettative di tutte le piattaforme presentate dai sindacati prima della sua stipula, il problema è che sin dalla sua entrata in vigore l'impresa ha preteso tutto

quello che le veniva di diritto cercando, nel contempo, di evitare di dare quanto doveva, impegnandosi, piuttosto, a fare contro - informazione per mascherare al meglio la propria inadempienza.

E' ormai ora di terminare tali soprusi e di ripristinare un protocollo di correttezza nelle relazioni industriali; FAST FerroVie e tutti gli altri sindacati che hanno stipulato il CCNL ancora in vigore, sono pronti e determinati ad intraprendere azioni mirate a eliminare tali abusi, azioni che non possono esimersi dal sottolineare ai lavoratori quanto sia mal riposta la loro disponibilità a venire giornalmente incontro alle difficoltà della società ad effettuare la produzione programmata in queste condizioni.

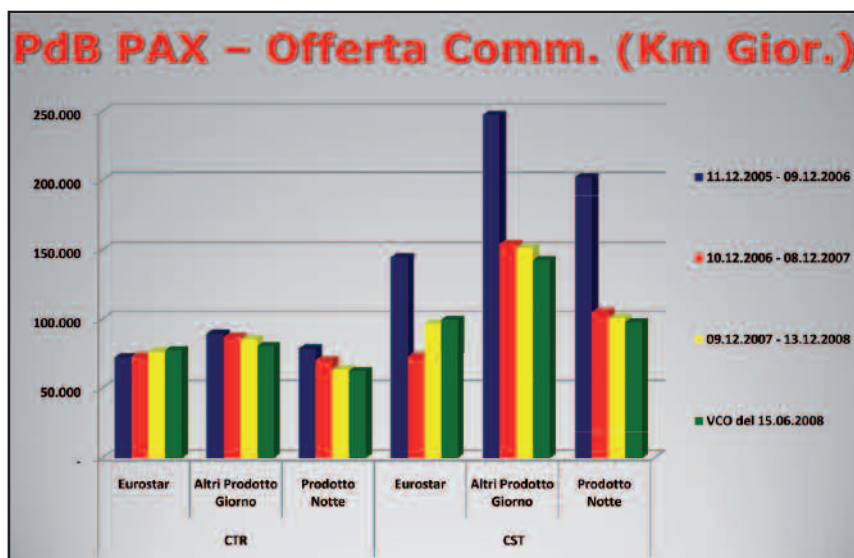
... quelli che le ripartizioni

di Vincenzo Notarnicola e Massimiliano Pantanella

L'intenzione di queste poche righe è quella di provare a dare una chiave di lettura delle ripartizioni dei servizi di macchina e bordo, sia della Divisione Passeggeri Nazionale/Internazionale (DPN/I), sia della Divisione Passeggeri Regionale (DPR), susseguitesi negli anni che vanno dal 2005 al 2008, allo scopo di cercare di farsi un'idea, quanto più concreta possibile, dell'azione svolta dalle due divisioni passeggeri di Trenitalia nei riguardi del prodotto offerto alla clientela e del personale utilizzato per garantirlo.

Per fare ciò abbiamo raccolto tutti i dati a sostegno delle varie ripartizioni, fornitici dalla stessa impresa di trasporto, li abbiamo riportati in tabelle riepilogative e li abbiamo posti a confronto, facendoci aiutare da una loro trasposizione in una rappresentazione grafica.

Per questione di spazio siamo costretti ad allegare a questo articolo soltanto alcune di queste ricostruzioni e confronti effettuati; comunque la raccolta completa è consultabile sul sito del nostro Sindacato.



Per quanto concerne la divisione Cargo, ci sarebbe piaciuto poterne esaminare la programmazione della produzione, ma ormai gli ultimi dati forniti dalla stessa sono talmente remoti da poter far parte a pieno titolo di un archivio storico delle ferrovie in Italia.

Analizziamo in primo luogo le ripartizioni del Macchina della DPN/I.

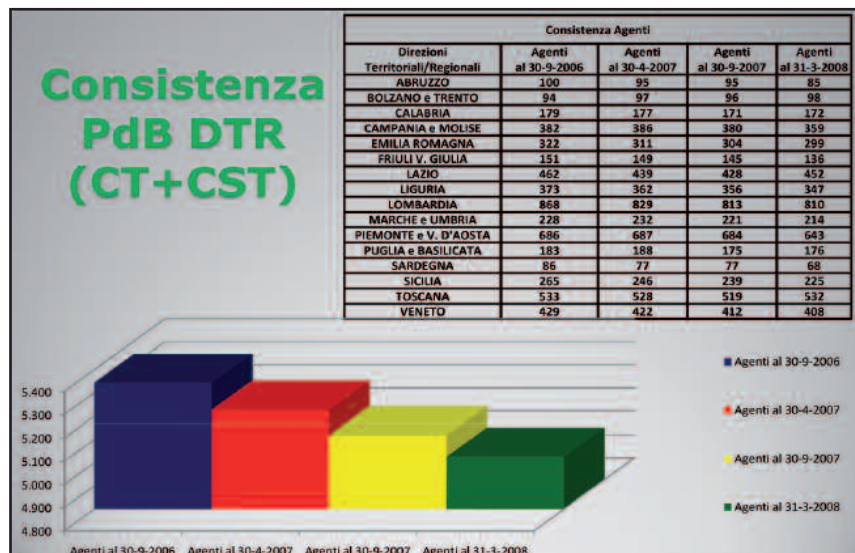
Da un'analisi sui macro numeri si riscontra un decremento del PdM, da Settembre 2005 a Maggio 2008, pari all'8,49%, in coerenza con la diminuzione delle ore di lavoro

totale pari all'8,73% e con il calo della produttività reale pari allo 0,79%.

Anche se questi numeri potrebbero far pensare ad un sostanziale equilibrio della produzione, ciò non si verifica in impianti come Ancona e Messina, i quali passano rispettivamente da un +19,06 ad un -9,16 in un solo anno per Ancona e da un +6,06 ad un -9,30 in sei mesi per Messina, mentre la perdita appare costante per Reggio Calabria e Genova.

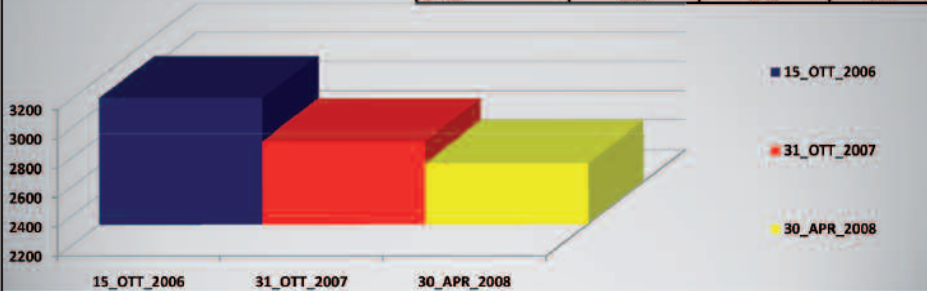
Di contro, in deciso e significativo incremento, troviamo gli impianti di Torino, Milano e Venezia, il tutto in sicura conferma di un innegabile tentativo di riposizionamento della produzione e delle risorse, coerentemente ad un progetto aziendale, mai palesato apertamente, che vorrebbe vedere la realizzazione di una nuova geografia degli impianti.

Il calo generale delle risorse e del lavoro è più evidente nell'ultima ripartizione dove, a parte la sostanziale tenuta di impianti come Pisa, Ancona e Torino, anche per quanto



CONSISTENZA PdB PAX (CT+CST)

CONSISTENZA IdR	15 OTT 2006	31 OTT 2007	30 APR 2008
Ancona	138	114	106
Bari	314	283	264
Bologna	317	288	274
Firenze	259	239	228
Genova	153	136	134
Milano	332	299	281
Napoli	309	283	265
Messina	154	142	134
Reggio C.	297	276	255
Roma	279	244	229
Torino	138	129	126
Venezia	210	192	182
Verona	155	137	135
	15 OTT 2006	31 OTT 2007	30 APR 2008
TOTALE	3055	2762	2613



Sardegna e Sicilia.

I Km/Treno sono in costante aumento, con un piccolo arresto nella precedente ripartizione ripresi nell'ultima con valori ancor più alti della precedente; si evidenziano, comunque, una certa stabilità in Calabria, Campania, Friuli Venezia Giulia e Piemonte e un decremento più accentuato in Sicilia, Sardegna e Liguria che segue, indubbiamente, la tendenza manifestata dai dati relativi alle altre regioni.

riguarda la condotta, Venezia, Foggia, Reggio Calabria e Messina confermano il trend negativo.

L'alternanza dei valori riguardante invece i Km/Treno segna comunque una discesa rispetto al 2005, con la sola controtendenza di Milano, dove aumenta anche la condotta mentre registriamo una certa stabilità nei valori riferiti agli impianti di Torino, Venezia, Bologna, Firenze, Foggia ed Ancona.

La produttività evidenzia un incremento notevole a Torino e di minore entità a Milano, Venezia e Napoli, mentre ad Ancona fa registrare un innegabile ridimensionamento; il valore rimane sostanzialmente stazionario a Roma, Reggio Calabria, Foggia e Genova, mentre sicuramente significative sono le riduzioni di produttività da rilevare nei restanti impianti.

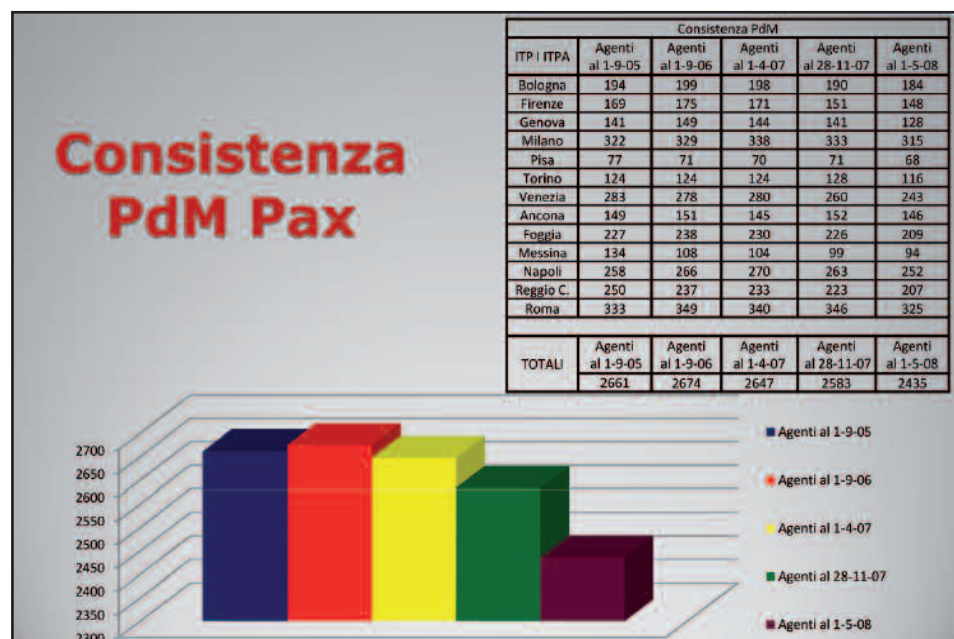
Per quanto attiene le ripartizioni del Macchina della DPR proviamo, innanzitutto, a dare un quadro d'insieme sui grandi numeri e vediamo

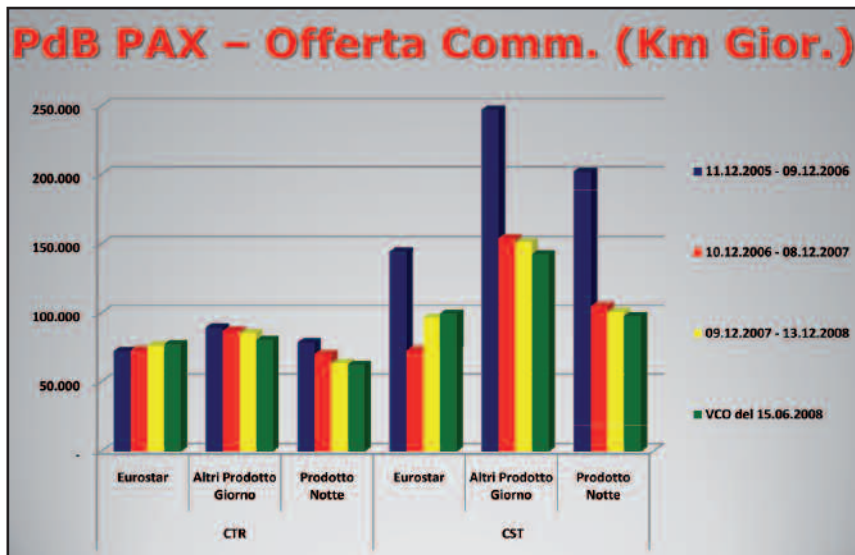
che questi fanno risaltare un decremento pari al 5,64% del PdM dal Settembre 2005 al Maggio 2008, ed è in linea la diminuzione del lavoro pari al 3,98%; nel contempo mostrano un incremento di 1,16 di produttività totale, accompagnata da una forte escursione nel Trentino/Alto Adige, in Lombardia e in Piemonte fino a registrare, in soli sei mesi, una positività del 9,67% in Campania e del 5,72 in Emilia Romagna, segnando anche la costante crescita dell'Abruzzo e la stabilizzazione della perdita nelle regioni Calabria,

I valori della condotta sono in costante diminuzione, seppur senza particolari scompensi.

Il lavoro registra un netto abbattimento, a parte la tenuta in Veneto, Puglia, Piemonte, Marche, Friuli Venezia Giulia, Campania ed Abruzzo, ma con la controtendenza della Lombardia, dell'Emilia Romagna e del Trentino Alto Adige.

Tutto ciò comporta una produttività in calo generale che segna, però, un netto incremento nell'ultima ripartizione; un dato quest'ultimo, frut-





to dell'incremento significativo riscontrato nelle Regioni del Trentino Alto Adige, Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia e Piemonte, ed alla tenuta della Toscana e dell'Abruzzo.

Nelle ripartizioni del Bordo della DPN/I è evidente una costante perdita di km/giorno del prodotto notte e, più lievemente, degli altri prodotti giorno, mentre gli Eurostar sono in lieve costante aumento. Ma i dati più interessanti riguardano l'offerta per il personale, che va da un decremento pari all'8,48% per i CST, all'impressionante abbattimento del 42,89% per i CST che influenza pesantemente il totale, pari ad una diminuzione del 14,47%, per il personale di scorta nel suo insieme.

Il lavoro subisce una riduzione nel 2007 e un'ulteriore flessione nel 2008, smentita da Milano, che recupera nell'ultima ripartizione, e da Torino che invece rimane stabile.

La stessa analisi vale per le ore di scorta dove si registra anche la costanza dei valori relativi a Messina, mentre, per quanto concerne i Km/Treno, l'unica controtendenza è riscontrabile nei dati relativi a Milano; per quanto riguarda

gli impianti di Roma e Napoli i dati mostrano una sostanziale inalterabilità dei valori.

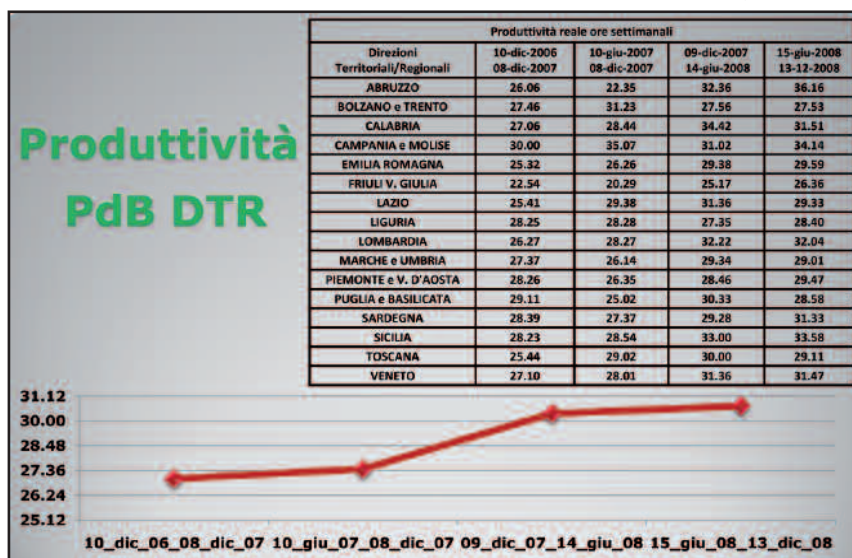
Pertanto, la produttività è salita del 7,98% dal 2006 al 2008, caratterizzandosi con un parziale recupero nell'impianto di Messina e con notevole incremento negli impianti di Ancona, Bari e Reggio C., mentre rimangono praticamente invariati i valori negli altri impianti, grazie anche alla costante diminuzione del personale, che si registra come valore comune in tutti i depositi ad eccezione di quello di Torino dove i valori sono caratterizzati da un sostanziale stabilità e di quello di Milano che risulta essere invece l'unico in controtendenza, con il suo incremento di risorse

se lavoro.

Infine dalle ripartizioni del Bordo della DPR emerge un decremento pari al 5,94% del personale totale da Settembre 2006 a Marzo 2008, a fronte di un incremento pari al 17,73 di Km commerciali del 2006, i report semestrali di gestione fanno risaltare il raddoppio di produzione nel semestre settembre 2006 – febbraio 2007, una produzione rimasta costante nelle Regioni Friuli V.G., Puglia/Basilicata e Veneto, mentre appare in costante crescita nelle Regioni Lazio, Emilia e Toscana, nelle altre direzioni regionali in valore presente una sostanziale invariabilità.

Nonostante la costante e significativa riduzione delle risorse evidenziata dai dati di riepilogo nazionale, Lazio e Toscana appaiono in controtendenza mentre Abruzzo, Trentino e Calabria rimangono praticamente invariate; le altre regioni seguono il trend negativo nazionale.

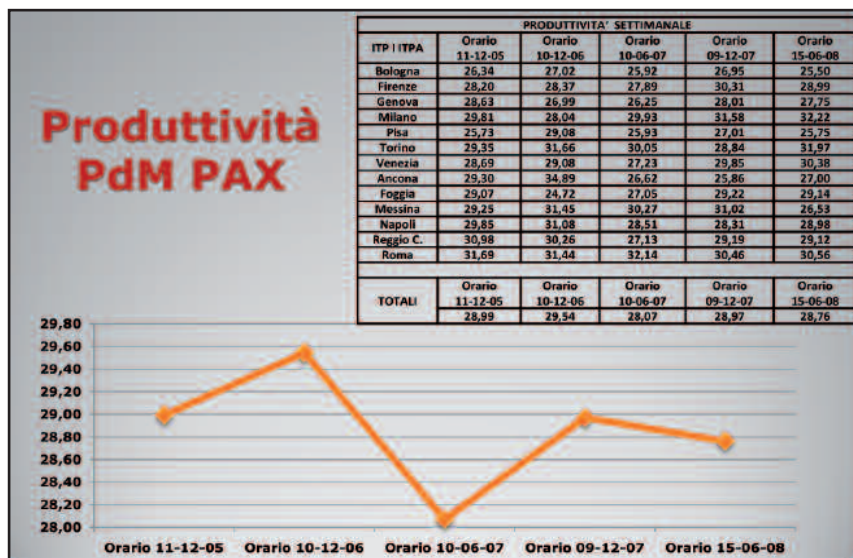
Seppure i Km/Treno delle ultime tre ripartizioni sono costanti, le regioni Emilia Romagna, Lazio, Puglia e Toscana segnano un incremento a discapito della Liguria e della Sicilia che invece presentano una contrazione, i valori



delle altre regioni risultano coerenti alla tendenza nazionale.

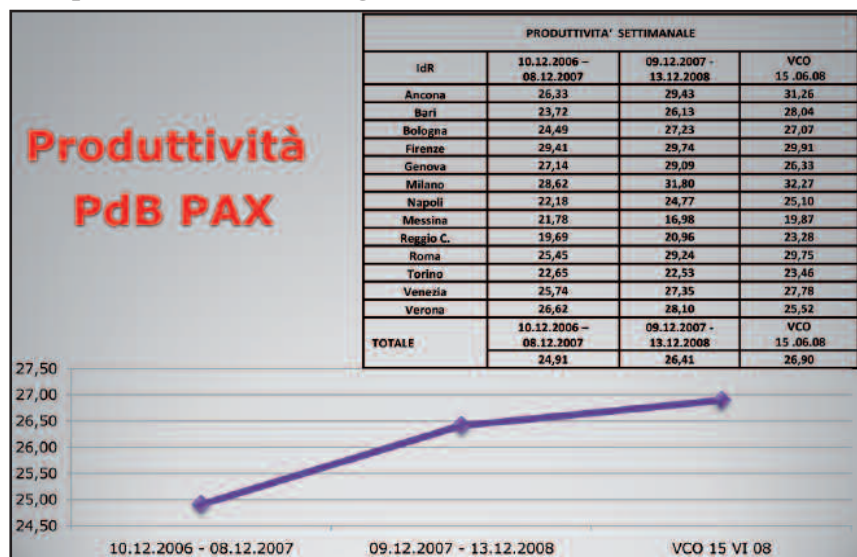
I valori delle ore di scorta risultano essere praticamente costanti almeno nella lettura dei dati di riepilogo, ma fanno registrare una leggera flessione nell'ultima ripartizione smentita solo dalle regioni Abruzzo, Trentino Alto Adige, Marche, Toscana e Veneto.

Dopo un rialzo registrato nel settembre 2006 si assiste ad una significativa contrazione delle ore di lavoro, con la sola controtendenza della Toscana e la staticità di Abruzzo, Trentino Alto Adige, Campania, Emilia Romagna,



in estrema evidenza il problema dell'aumento della produzione, in genere non supportato dall'aumento delle risorse.

portando la programmazione, in alcuni casi, a sfiorare persino il tetto delle 36 ore settimanali, facendo registrare, in particolar modo nel trasporto regionale, incrementi indebiti di produttività che sono ormai troppo spesso il risultato dell'applicazione fantasiosa, perversa e distorta dei dettati normativi e contrattuali, troppo spesso contestati dalla FAST FerroVie e da tutti i Sindacati al tavolo delle trattative ma, fintanto che il personale non ridimensionerà la propria disponibilità a venire incontro alle esigenze produttive di un'azienda incapace di una programmazione seria ed efficace, difficilmente vedrà rispettati i ruoli reciproci e tutelati i lavoratori.

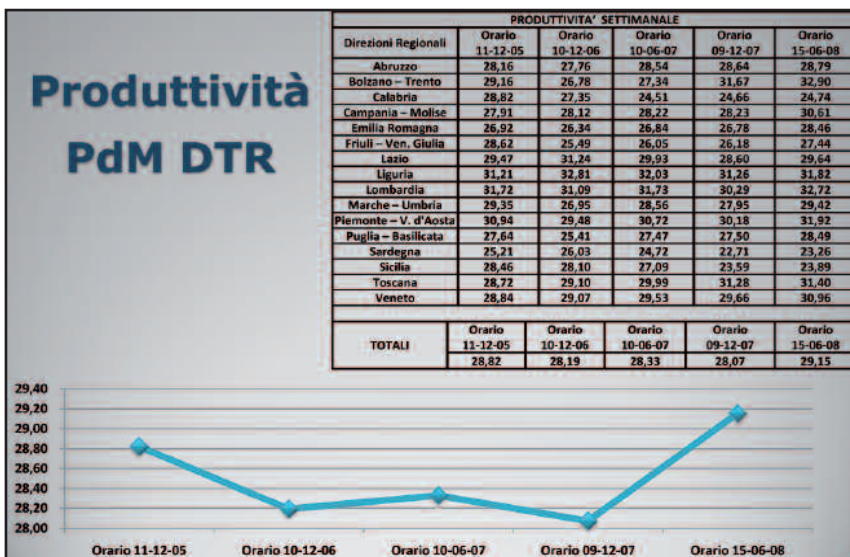


Marche ed Umbria.

Ma il dato certamente più considerevole è il costante incremento di produttività in tutte le ripartizioni, con un picco significativo in quella di dicembre 2007, grazie al rilevante aumento in Abruzzo, Campania e Sardegna che da sole compensano la negatività della Calabria, Lazio, Lombardia, Marche, Umbria, Puglia e Toscana, fatte salve le stabilità registrate in Trentino Alto Adige e del Veneto.

Da questa grande mole di dati e grafici, l'analisi finale pone

Un caso particolare che, di fatto, esaspera i turni di lavoro



RFI: Dalla Manutenzione all'Operation permane lo Standby.

di Carlo Nevi

Chiunque voglia fare il punto della situazione su una qualsiasi Società del Gruppo FS o sul Gruppo nel suo insieme, non può non tener conto del difficile contesto politico/sociale con cui in questi ultimi anni ci stiamo confrontando.

Le palesi difficoltà economiche del nostro Paese e i tagli ai finanziamenti dallo Stato influiscono non poco sulle scelte e lo sviluppo del Gruppo FS condizionando fortemente sia l'operato dello stesso, in quanto Azienda controllata e finanziata dallo Stato, sia l'azione del sindacato.

Questo stato di cose ovviamente non ha risparmiato R.F.I. S.p.A., in quanto Società del Gruppo FS e gestore dell'infrastruttura.

Anche i cambi al Vertice del Gruppo, susseguitisi all'indomani dell'avvento dell'era Moretti, non hanno prodotto niente di nuovo, nessuna strategia valida se non la solita ricetta tratta dal manuale "Cencelli" del bravo impresario, (donata all'A.D. Moretti sicuramente dai frati francescani), ossia tagliare il costo del lavoro ovvero tagliare il personale, una ricetta "buona" per tutte le Società del Gruppo FS e senza scadenza.

Ma in RFI, come è notorio, da anni ormai c'è un calo tendenziale su tutto il territorio nazionale, in particolare in ambito Manutenzione, con picchi di carenze notevoli nelle regioni centro-meridionali con la conseguente diminuzione di capacità manutentiva, con un' aumento di carichi di lavoro e purtroppo un aumento degli infortuni.

Quella degli infortuni mortali sul lavoro in ambito Manutenzione Infrastruttura è una dolente nota che negli ultimi anni ha toccato livelli a dir poco drammatici; assistiamo ormai, purtroppo con un ritmo quasi quotidiano, a morti bianche ed infortuni mortali, e ad altri scongiurati per pura fortuna, il tutto in un contesto di continue riduzioni di personale e crescenti

carichi di lavoro assegnati ai restanti lavoratori.

Il fenomeno assume tutta la sua drammaticità se pensiamo che stiamo parlando di un settore che ormai è assurdo a primo garante della sicurezza dell'esercizio ferroviario e che paradossalmente registra il maggior numero di morti sul lavoro.

Come OS, unitariamente, avevamo già da tempo denunciato, purtroppo invano, la necessità di una riduzione dei carichi di lavoro per i lavora-

lità e garanzia della fruizione del riposo giornaliero.

E' poco, non basta, ma è un comune un primo passo.

Dicevamo prima della mancanza di una strategia, ma ad onor del vero va detto che per quanto concerne la strategia, sembra essercene una, bella e chiara; basti pensare a quanto dichiarato ai media dal Presidente del Gruppo FS, Prof. Cipolletta, in merito all'apertura a capitale privato di R.F.I.

L'apertura a capitale privato di cui



tori della Manutenzione Infrastruttura, il rispetto dei limiti nelle prestazioni di reperibilità, l'adeguamento numerico delle squadre, la garanzia del riposo giornaliero, l'assunzione di nuova forza lavoro ed un ferreo rispetto delle norme di sicurezza già esistenti.

L'istituzione, a Gennaio del 2008, della Sede Permanente per la Formazione e Sicurezza sul Lavoro, ha prodotto qualche timido segnale di miglioramento o per meglio dire una timida inversione di tendenza. L'Azienda infatti, anche se in modo macchinoso, ha provveduto a sanare alcune inadempienze in merito all'osservanza dei limiti di prestazione in reperibi-

parla il Prof. Cipolletta, significa voler trasformare RFI in una società di servizi con capitale privato e liberalizzata al mercato, volta quindi al raggiungimento di utili e non alla garanzia della socialità del servizio, dando il *la* alla cosiddetta politica di mercato, tanto impropria in un contesto di servizio universale quanto pericolosa se applicata in un settore nevralgico come la Manutenzione.

Il mantenimento in efficienza della rete ferroviaria, la sicurezza, l'incolumità della clientela e la puntualità degli interventi, non possono essere distinti tra linee di serie A (alta velocità cui va garantita la massima efficienza e puntualità d'intervento) e linee di serie B (cui

garantire il minimo indispensabile) ma debbono essere garantite in egual misura, in particolar modo da un'azienda come la nostra il cui maggior azionista è lo Stato la cui missione principale - è bene ricordarlo - è quella della gestione dell'infrastruttura e quindi della tutela della sicurezza d'esercizio senza distinzioni di sorta.

Avremmo senz'altro preferito, e sarebbe stato sicuramente più opportuno, che il Presidente del Gruppo FS avesse detto che era ora di dire basta al ridimensionamento dell'Azienda in senso lato (e di RFI nello specifico) ed annunciare un'inversione di linea politica, parlando di investimenti, a partire dall'acquisto di nuovi mezzi tecnologicamente avanzati che oltre ad essere necessari per un ricambio naturale dell'antiquato parco mezzi, garantirebbero di sicuro all'azienda una autonomia di mantenimento in efficienza dell'infrastruttura, senza il ricorso a onerosi appalti esterni, nonché procedere all'assunzione di

nuova forza lavoro. Sì, sarebbe stato certamente meglio ed opportuno ma intanto, tra un rinvio e l'altro, il confronto non procede e le problematiche rimangono lì, sul tavolo, in compagnia degli altri problemi in attesa di soluzione tipo Assunzioni, Manovra (che intanto si appalta), Navigazione, Sanitario e chi ne ha più ne metta.

Analoga situazione di stallo sta vivendo la vertenza sul progetto Operation di cui si discute, tra alti e bassi, e che ora sta vivendo un momento di stasi.

Un progetto che prefigura un deciso cambiamento in seno al coordinamento della circolazione dei treni e comunque dell'intera gestione dell'infrastruttura ferroviaria, di cui abbiamo avuto modo di parlare nei precedenti numeri di questo giornale.

Come abbiamo più volte sottolineato, il progetto illustrato dalla

Società RFI presenta molti limiti, zone d'ombra e vuoti, e così com'è, difficilmente potrà vederci concordi.

La Società RFI ha motivato la necessità di un nuovo modello organizzativo utilizzando argomenti veri, mettendo in moto processi di modifica organizzativa/normativa di grandi proporzioni che investono tutte le strutture, compreso il personale (profili, ruoli e mansioni) che necessariamente avranno bisogno di tempo e di diverse fasi per attuarsi.

Tra l'altro viene attivata una flessibilizzazione spinta del personale, relativamente ad attività/mansioni



conseguenti sia ai processi dello SDAM che a quelli più strettamente manutentivi, che saranno localizzati sempre maggiormente nelle fasce serali - notturne e prefestive - festive, **mettendo in crisi l'attuale organizzazione contrattuale dei profili professionali.**

Le ricadute saranno quindi sia di natura organizzativa - territoriale (per quanto concerne le nuove strutture con le nuove filiere di comando) che di attività/mansioni, per quanto riguarda i profili, le utilizzazioni e i turni.

Appaiono altresì non chiari il ruolo e le future funzioni delle DCM e delle DCI, quello degli attuali RTM e quello dei Poli Amministrativi, visto che le attuali attività confluiranno presumibilmente nel COER (quelle del Movimento) o nello UOT (quelle infrastrutturali).

Per quanto riguarda le attività dei Poli Amministrativi invece, non si

riesce a comprendere dal progetto né il ruolo né la funzione che essi hanno nella nuova organizzazione funzionale.

A parte la sperimentazione in atto in alcune realtà territoriali, non ci è ancora possibile conoscere le modalità con cui RFI S.p.A. intenda attuare tali processi sulle linee secondarie ed in realtà territoriali povere di tecnologie, prive di Posti Centrali o RGC.

Se da un lato l'illustrazione del COER e i ragionamenti che lo guidano sono abbastanza chiari, quelli dello UOT sono lacunosi, contraddittori e vaghi, sia rispetto all'ipotesi della struttura organizzativa pre-

sentata (cosa assorbono e che rapporto avranno tra loro) sia nei compiti che assumono nelle loro attività e con quali cicli.

E' per queste ragioni che sarebbe auspicabile un processo per fasi. Abbiamo la necessità di

conoscere in modo più dettagliato possibile il progetto, che dovrà contenere obiettivi e strategie che permettano di recuperare il ritardo accumulato, senza però stravolgere l'attuale ruolo delle FS nel Paese, né mettere ipoteche sul suo futuro in funzione dei soli costi.

Sarebbe opportuno pertanto avviare una prima fase nella quale vengano individuati gli strumenti iniziali del processo, specificando possibilmente le Sedi (COER e relative UOT), le tappe temporali per realizzarli e le attività e i processi che vi si trasferiranno, per poi attivare una fase in cui sarà indispensabile analizzare le ricadute organizzative, sia a livello centrale che periferico, nonché le modifiche normative e regolamentari.

Per quanto riguarda invece le DCI, l'attuale Area Ingegneria e l'ITAL-FERR, va fatto un discorso complessivo a sé stante.

Vertenza con le Ferrovie della Calabria Srl ... una storia inverosimile!

di Vincenzo Rogolino

Quanto sta accadendo nell'ambito della Società a Responsabilità Limitata Ferrovie della Calabria ha dell'inverosimile e mette a nudo i limiti di una classe manageriale arroccata su principi da tempo bocciati dalla storia.

Da anni non riscontravamo, nelle varie aziende pubbliche o private atteggiamenti prevaricatori e discriminanti, così come sta avvenendo nella suddetta Società di trasporto.

Una serie di comportamenti lesivi dell'immagine del sindacato, delle Istituzioni e della intera regione Calabria. Cosa sta avvenendo è presto detto.

A seguito di un'iniziativa assunta da lavoratori delle Ferrovie della Calabria Srl, viene costituita una rappresentanza sindacale aderente alla FAST Ferrovie Calabria.

Dopo le previste fasi costituenti, il Sindacato inoltra alle F.d.C. una nota nella quale, oltre a citare i nominativi dei lavoratori costituiti nella O.S., allega anche un certo numero di deleghe sottoscritte a favore della FAST Ferrovie.

A questo punto incomincia l'odissea, sia per i lavoratori che per lo stesso sindacato.

Infatti, dopo un certo periodo la dirigenza delle FdC, attraverso una nota, fa sapere al sindacato di non poter accreditare le deleghe (a tutt'oggi il cartaceo è in loro possesso) e di disconoscere la nostra O.S. in quanto non firmataria del Contratto.

Atteso qualche giorno, la segreteria Regionale della FAST Ferrovie invia una nuova nota con la quale chiede all'Azienda un incontro finalizzato alla trattazione di alcune problematiche afferenti i lavoratori. Per tutta risposta, dopo qualche giorno, le F.d.C. reiterano le tesi precedenti, confermando l'intenzione di non attuare alcun tipo di relazione sindacale con il nostro sindacato.

E' ormai chiaro che, giunti a quel punto, per la Fast Ferrovie non vi era altra via di uscita se non quella di proclamare una protesta sindacale, cosa avvenuta da lì a pochi giorni, nel rispetto assoluto della normativa vigente (legge 146/90 e legge 82/2000) e con le procedure di comunicazione previste in questi casi.

Ebbene, il management di F.d.C. cosa pensa di fare? Invece di avviare un serio dialogo con i lavoratori e con il sindacato, in spregio alle più elementari norme

che regolamentano l'attuazione degli scioperi invia una nota a Prefetture e Commissione di garanzia con la quale sollecita un risoluto intervento da parte delle suddette Autorità nei confronti del sindacato, adducendo motivazioni irreali e invocando provvedimenti legali nei confronti di coloro che avevano proclamato lo sciopero.

Questa ultima circostanza, comunque, è stata clamorosamente smentita, nei fatti, dalla Prefettura di Catanzaro e dalla Commissione di Garanzia, tant'è che con una serie di deliberazioni, soprattutto la Commissione di Garanzia ha ribadito la necessità ad attenersi alle procedure previste dalla legge 146/90 e successive, per cui alla FAST non poteva essere imputata alcuna violazione o inadempienza, anzi ciò si evidenziava nei comportamenti delle F.d.C.

Pertanto, il sindacato procedeva nell'attuazione dello sciopero, ottenendo un risultato più che lusinghiero, con la partecipazione di circa l'80% del personale e con la soppressione di cinque treni sui sei previsti nella fascia oraria di quattro ore.

Ma le sorprese non si concludevano con questi ultimi atti superficiali assunti dalle F.d.C. Infatti, in VIOLAZIONE ad ogni indicazione delle sopraccitate Autorità, in spregio a quanto previsto dalle leggi in materia e contravvenendo ai principi COSTITUZIONALI del diritto allo sciopero, le F.d.C. assumevano un nuovo gravissimo provvedimento. Con un vero e proprio tentativo di intimidazione, comminavano a tutti coloro che avevano scioperato un provvedimento disciplinare per assenza arbitraria dal servizio!!

Il fatto si commenta da sé.



Foligno 1 e 2 luglio:

Primo seminario sindacale FAST FerroVie

di Luca Vitali

Dell'esigenza di affinare le capacità di negoziazione e l'efficacia ai tavoli di trattativa di quadri e attivisti si parlava da tempo, all'interno del nostro sindacato. Le difficoltà non erano poche, dal punto di vista organizzativo, ma l'impegno della nostra Segreteria Nazionale ha consentito di organizzare questo primo Seminario Sindacale Fast FerroVie.

Un primo gruppo (ne seguiranno altri) di circa 40 attivisti e dirigenti sindacali ha partecipato, a Foligno, ad una serie di incontri su temi specifici dell'attività sindacale. In queste pagine vi riferiamo sugli argomenti trattati, che grande interesse hanno suscitato nei partecipanti, soprattutto, se dobbiamo dirlo, la parte riguardante gli atteggiamenti psicologici e caratteriali necessari ad un buon negoziatore e gli aspetti legati alla natura giuridica del sindacato.

Elementi caratteriali del buon negoziatore.

Quali sono gli elementi caratteriali che un buon negoziatore sindacale deve possedere e/o sviluppare per gestire al meglio il tavolo delle trattative?

Con questa domanda sono iniziati i seminari organizzati dalla Segreteria Nazionale a Foligno, nei primi giorni del mese di luglio. L'incontro ha visto la partecipazione di oltre 40 tra quadri e dirigenti sindacali provenienti da tutto il territorio nazionale. Suddivisi in tre gruppi di lavoro, sono stati intrattenuiti da tre specifiche docenze: una sulle novità del testo unico sulla sicurezza, l'altra sui fondamenti giuridici del diritto del lavoro e del diritto sindacale ed infine sul rapporto emotivo nell'ambito della negoziazione sindacale.

Il Segretario Nazionale, Pietro Serbassi, ha inizialmente sottolineato la problematica del "ruolo del negoziatore" evidenziando la complessità delle competenze relazionali che il buon sindacalista deve costantemente esercitare con tutti gli attori coinvolti nella contrattazione sindacale; ogni negoziazione non è un fatto a sé stante, ma il momento

di un processo che si articola nel tempo e che si consolida in rapporti non solo negoziali con gli interlocutori; è nell'operare giornalmente che si mantengono buone competenze relazionali, anche a livello emotivo, con gli interlocutori sindacali: il mantenere vivo, sincero, credibile il rapporto interpersonale con i rappresentanti delle aziende è il valore aggiunto tra un negoziatore e un "buon negoziatore".

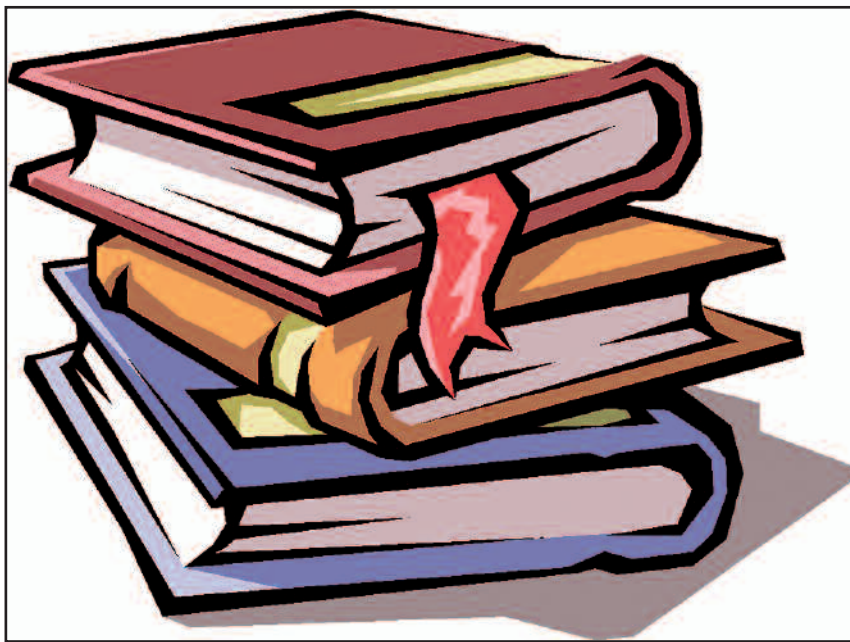
Inoltre, il Segretario Nazionale

ha individuato e descritto, nell'ambito del ruolo del negoziatore, le attività che il sindacalista deve comunque intraprendere a monte e a valle del negoziato vero e proprio.

Di seguito, ha approfondito e delineato i confini della negoziazione evidenziando, anche con numerosi esempi pratici, che solo in presenza di due condizioni possiamo affermare di essere nell'ambito di reale negoziazione sindacale: nessuna delle parti è in grado di imporre la propria soluzione all'altra; la mancanza di un accordo porta a prevedere situazioni meno vantaggiose per ambedue le parti.

C'è stata da parte di tutti gli intervenuti al seminario una partecipazione attiva, scaturita in dibattiti con numerosi interventi. Sono stati così individuati tutti gli elementi caratteriali che dovrebbe possedere il negoziatore sindacale, tra questi la capacità di comunicare, intesa non solo come la banale facoltà di saper trasmettere correttamente una informazione, ma anche nella fase più delicata del saper ascoltare per conoscere gli stati d'animo e gli aspetti emotivi degli interlocutori, ovvero avere empatia,





cioè la capacità di far proprie le emozioni altrui per poter gestire, condurre e comprendere i rapporti emotivi che ruotano attorno al tavolo delle trattative sindacali.

Altro presupposto caratteriale individuato è nel saper gestire e risolvere i conflitti, quei turbamenti emotivi risultanti dallo scontro tra punti di vista contrastanti o scaturenti dall'incapacità di gestirli attraverso considerazioni realistiche o morali. Il negoziatore deve necessariamente comprendere la natura e il modo di gestire il conflitto sotto l'aspetto emotivo: individuare subito il tipo di conflitto da gestire - potenziale, naturale o tradizionale - e di seguito individuare le cause a fondamento del conflitto, che possono essere principalmente le differenti personalità, la differenza degli obiettivi, di valori, le differenze culturali ecc..

Nell'ambito della gestione del conflitto il negoziatore sindacale deve sempre saper contenere la propria aggressività, saper controllare le proprie emozioni: al tavolo delle trattative ovviamente non bisogna mai "perdere la testa", farsi sopraffare dalle emozioni e dagli impulsi, ma bisogna saper mantenere sempre la propria situazione emotiva sotto controllo.

Sono queste probabilmente le principali doti richieste, gli elementi caratteriali ed emotivi indispensabili, oltre alla motivazione e alla flessibilità, che il negoziatore sindacale dovrebbe possedere; elementi caratteriali che sono stati individuati, condivisi ed approfonditi, anche sotto l'aspetto emotivo, insieme a tutti i partecipanti al seminario.

Di seguito è stato sottolineato il collegamento che si può delineare tra "l'intelligenza emotiva", così come descritta da G. Goleman, con le peculiarità caratteriali del negoziatore individuate nel seminario.

Con l'espressione "intelligenza emotiva" si intende una particolare intelligenza:

quella capacità di riconoscere i nostri sentimenti e quelli degli altri, di motivare noi stessi e di gestire positivamente le emozioni, tanto interiormente, quanto nelle relazioni sociali

La capacità di essere intelligenti nella sfera delle emozioni.

Questa particolare intelligenza si basa su due tipi di competenze:

- una personale, connessa al modo in cui controlliamo noi stessi e le nostre emozioni;

- l'altra relazionale, legata al modo in cui gestiamo le relazioni con gli altri.

Queste due competenze sono scomposte in peculiarità caratteriali, che ognuno di noi possiede:

- la capacità di comunicare;
- la capacità di negoziare i conflitti;
- la capacità di dominare e riconoscere le proprie emozioni;
- la capacità di comprendere le cause che liberano le emozioni;
- il controllo degli impulsi e delle emozioni;
- il controllo dell'aggressività verso sé stessi e gli altri;
- il saper motivare sé stessi;
- l'empatia, la capacità di riconoscere le emozioni altrui e farle proprie

E' questa "intelligenza emotiva" che può portarci ad eccellere in campo sociale e professionale, ma non dobbiamo cercare di raggiungere il predominio in tutte le peculiarità caratteriali, bensì cercare di acquisire (se non le abbiamo) o consolidare le competenze emotive sopra richiamate.

Ma gli elementi caratteriali del buon negoziatore individuati nel corso del seminario, di fatto coincidono con gli elementi caratteriali dell'intelligenza emotiva descritti da D. Goleman; si può pertanto affermare che per essere un buon negoziatore sindacale bisogna acuire la propria intelligenza emotiva, far emergere la consapevolezza ad ogni negoziatore, prestare la propria attività sfruttando ed utilizzando la propria "intelligenza emotiva".

Gli elementi caratteriali descritti ed individuati nel seminario sono il "pane quotidiano" del negoziatore che sovente, a fronte di un'attività mirata solo al risultato, sono posti in secondo piano quando invece, se applicati e vissuti con

l'uso dell'intelligenza emotiva, costituiscono il valore aggiunto tra "un negoziatore" e "un buon negoziatore".

Al termine dell'incontro è stato distribuito a tutti i partecipanti il testo "La negoziazione sindacale", edito da F. Angeli 2007, che approfondisce e analizza gli aspetti emotivi nell'ambito della trattativa sindacale.

DIRITTO DEL LAVORO, DIRITTO SINDACALE; "Natura giuridica del sindacato"

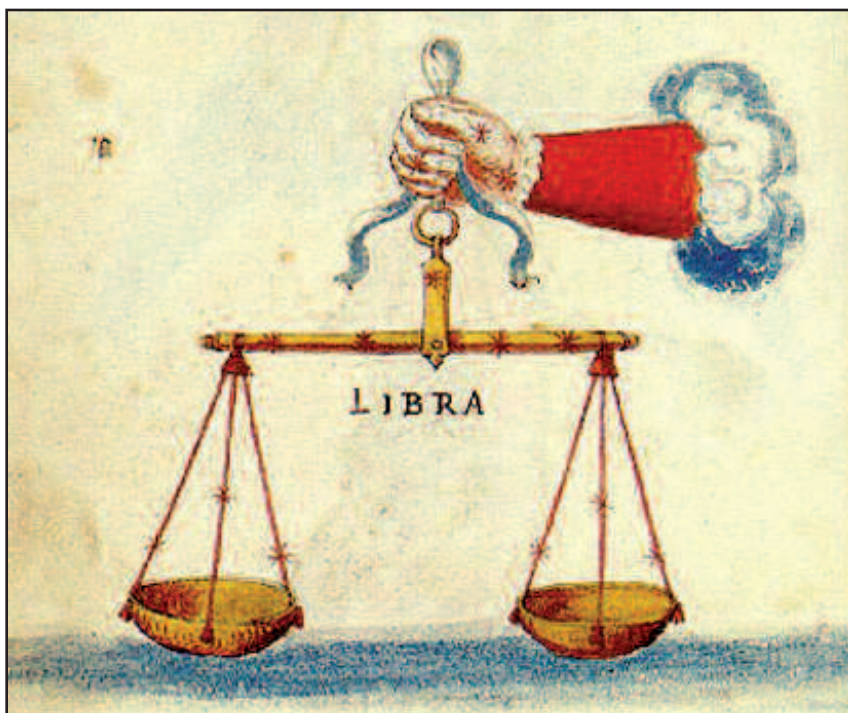
Nella parte relativa ai fondamenti di diritto del lavoro e di diritto sindacale si è affrontata la questione della natura giuridica del sindacato quale associazione non riconosciuta, esaminando le norme del codice civile che disciplinano l'ordinamento e l'amministrazione delle associazioni non riconosciute, con particolare riferimento alla legale rappresentanza delle stesse.

Si sono quindi esaminati gli articoli del codice civile che trattano del fondo delle associazioni non riconosciute e delle obbligazioni contratte in nome e per conto di esse.

Vista la rilevanza pratica dell'argomento si è quindi esaminato, per sommi capi, il concetto di legittimazione attiva e passiva nell'ambito delle cause di lavoro, sottolineando come dei fatti civilisticamente illeciti commessi dai lavoratori dipendenti nell'esercizio delle incombenze cui sono adibiti, risponde sempre e solo il datore di lavoro, con l'unica eccezione di fatti e comportamenti costituenti illecito penale.

Attraverso gli esempi e le domande dei discenti si è potuta verificare l'esatta comprensione di un argomento che può risultare particolarmente ostico a chi è digiuno delle nozioni di procedura civile.

Si è, quindi, passati all'esame



della seconda parte della Legge 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori) con particolare riferimento agli articoli relativi ai diritti e alle libertà sindacali, analizzata singolarmente.

La partecipazione dei presenti è stata attiva e vivace, con numerosissimi interventi e domande sia di tipo strettamente giuridico che pratico. Gli attivisti hanno colto l'occasione per confrontare le loro esperienze e verificare la rispondenza delle prassi da loro seguite alle norme.

Particolarmente interessante è risultato il dibattito relativo ai permessi sindacali retribuiti e ad un eventuale diniego degli stessi da parte del datore di lavoro.

Data l'attualità della questione e i permanenti contrasti giurisprudenziali, si è esaminato il tema dei contributi sindacali post referendum dell'11/6/95 e post sentenza n. 28269 del 21/12/05 della Cassazione a Sezioni Unite.

La possibilità per il lavoratore di ottenere, da parte del datore di lavoro, la trattenuta in favore della propria associazione sindacale (nel caso in cui questa non sia firmataria del contratto collettivo applicato in azienda), ha infatti

presupposti e conseguenze assai diverse - anche per il Sindacato - a seconda che si aderisca alla tesi della cessione del credito o della delegazione di pagamento. Nell'un caso il rifiuto, da parte del datore, di operare la trattenuta integrerebbe l'ipotesi di condotta antisindacale con conseguente possibilità di azione ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori; nell'altro caso, al contrario, il rifiuto del datore di lavoro risulterebbe perfettamente legittimo.

L'attenzione si è, quindi, focalizzata sulle condizioni e i presupposti per l'azione ex art. 28 St. Lav. e sui soggetti legittimati ad attivare tale procedura.

Si sono sviscerate le fattispecie più significative di condotta antisindacale, con un ampio e proficuo dibattito da parte dei presenti.

Da ultimo si è trattata, anche se solo in generale e senza avere la possibilità di esaminare in maniera specifica gli accordi relativi ai settori ferroviario e dell'autoferro, la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali e le sanzioni collegate al mancato rispetto delle regole imposte dalle Leggi 146/90 e 83/00.

Il Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro

a cura dell'Ing. Natale Italiano



Si è svolto in Foligno l'1-2 luglio 2008 un corso di formazione sindacale nel quale sono stati trattati i temi della sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro.

In particolare è stato analizzato il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" pubblicato sul supplemento ordinario n. 108, G.U. n. 101 del 30 aprile 2008, ossia il nuovo Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro, che attua la delega conferita al Governo dalla L. 123/2007.

Il nuovo decreto legislativo, composto di 306 articoli e da 51 allegati tecnici, norma tutti gli aspetti della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tale decreto, oltre a prevedere l'istituzione di organismi paritetici interministeriali di indirizzo politico, consultivi e di coordinamento con enti pubblici al quale è stato attribuito il compito di prevenzione, formazione, vigilanza, salute e sicurezza del lavoro, indi-

vidua gli obblighi e le responsabilità che gravano sui vari soggetti coinvolti nel processo di produzione.

Infatti il decreto definisce in maniera chiara l'oggetto e le modalità di valutazione del rischio, regolamentando gli aspetti della protezione e prevenzione del rischio.

Nel nuovo decreto è stata posta l'attenzione sia sugli obblighi del datore di lavoro relativamente alla formazione, informazione e addestramento dei lavoratori, sia sulle disposizioni in materia di gestione delle emergenze, del pronto soccorso, della prevenzione degli incendi, sia ancora sulle modalità di consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori che sul nuovo apparato sanzionatorio.

Inoltre, attraverso un ampio confronto, sono stati enucleati i concetti di pericolo e rischio attraverso numerosi esempi.

La formazione è continuata esponendo i principali adempimenti **NUOVI** rispetto al DLgs 626/94 e successive modificazioni

ovvero:

- La comunicazione all'INAIL degli infortuni che comportano assenza di almeno **1 giorno**, escluso quello dell'evento, ai soli fini statistici;
- L'obbligo di formazione "**specificata**" dei preposti;
- La custodia delle cartelle sanitarie da parte del medico competente al posto del datore di lavoro;
- L'obbligo della redazione del D.U.V.R.I. (Documento Unico Valutazione Rischi da Interferenze) e relativi costi per la sicurezza nei contratti d'opera o appalto;
- Le figure dei Rappresentanti Territoriali dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.T.)
- L'obbligo di inviare annualmente all'INAIL, da parte del Datore di Lavoro, i nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- L'obbligo della comunicazione dei giudizi di idoneità, per iscritto, anche al lavoratore;

NO! SANZIONI E PRESCRIZIONI

DA PARTE DEGLI ORGANI DI CONTROLLO



Evita problemi chiamando la



chiama ufficio: 06.99.68.439

I SERVIZI OFFERTI dalla



CONSULENZA RELATIVA AL:

- D.Lgs. 81/08: Igiene e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro
- D.Lgs. 185/97: Autocontrollo degli Alimenti
- D.P.R. 462/01: Verifica e messa a terra
- D.Lgs. 31/01: Acqua per consumo Umano
- D.Lgs. 152/06: Acque Reflue
- G.U. 51 33/03: Acque di Balneazione

Scegli



evita problemi



1. La CDS Service è una delle poche aziende del settore, in Italia, dotata di un proprio laboratorio attrezzato con tutta la strumentazione necessaria per effettuare i rilevamenti tecnici indispensabili alla elaborazione del Documento per la Sicurezza obbligatorio previsto dal D.Lgs. 81/08 e di un laboratorio accreditato S.I.N.A.L. per le analisi degli alimenti, iscritto nell'elenco ufficiale della Regione Lazio.

2. La CDS Service assolve tutti gli adempimenti legislativi relativi alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori con proprio MEZZO MOBILE. Le prestazioni sanitarie vengono eseguite presso la sede del cliente.
3. La CDS Service assume in proprio l'incarico di Responsabile del Servizio di Sicurezza e Protezione svolgendo da tale incarico il Datore di Lavoro.
4. La CDS Service organizza periodicamente tutti i corsi formativi obbligatori previsti per i Datori di Lavoro ed i Lavoratori.
5. Cui i rapporti con i Servizi di Controllo della A.A.S.S.I.L. e predispongono tutta la documentazione necessaria in sede di verifica.
6. I rapporti di prova (risultati) delle analisi effettuate per l'autocontrollo degli alimenti hanno valore legale e sono riconosciuti validi dalle autorità di controllo in quanto effettuati da "Laboratorio Accreditato S.I.N.A.L."
7. Ottimo rapporto prezzo-qualità e completezza del servizio in confronto alla concorrenza.

- Assunzione incarico Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione
- Elaborazione Documento per la
- Valutazione dei Rischi
- Verifica impianti e messa a terra
- Relazioni Fonometriche
- Relazioni Microclimatiche
- Corsi di formazione personale
- Corsi addetto antincendio e pronto soccorso
- Monitoraggio fibre di amianto aereodisperse

- Mezzo mobile proprio per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori
- Progettazione piani di autocontrollo per tutte le industrie alimentari
- Analisi cliniche e microbiologiche delle acque potabili, reflue e di balneazione
- Analisi microbiologiche degli alimenti effettuate dal laboratorio di prova accreditato S.I.N.A.L. n° 0812. (elenco prove accreditate vedi www.sincl.it)

CHIAMA ORA!!!
entra in nuovo
stile di vita

**NO! SANZIONI
E PRESCRIZIONI**



Via S. Stefano, 6/b - 00061 Anguillara S. (RM)
Tel. 06.9968439 - Fax 06.9968335
Via Romana, 10 - 00061 Anguillara S. (RM)
e-mail: cds.service@iscall.it



SERVICE s.n.l.
Azienda Certificata
ISO 9001-2000

- AUTOCONTROLLO DEGLI ALIMENTI
- SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO
- MEDICINA DEL LAVORO
- VERIFICHE IMPIANTI MESSA A TERRA
- LABORATORIO AUTORIZZATO PER L'AUTOCONTROLLO ALIMENTARE - HACCP
- ANALISI CLINICHE E MICROBIOLOGICHE DELLE ACQUE POTABILI, REFLUE E DI BALNEAZIONE

- L'obbligo dell'aggiornamento della formazione per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.).

- L'obbligo di riportare, nel "libretto formativo del cittadino" (Art. 2 DLgs 273/2003), tutte le azioni di formazione alle quali il lavoratore è interessato in tutto l'arco della vita lavorativa.

Per quanto attiene la valutazione dei rischi sono stati analizzati i seguenti aspetti:

- Il documento di valutazione dei rischi (D.V.R.) deve avere data certa;
- L'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure, dei ruoli dell'organizzazione, competenze e poteri;
- L'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici, per i quali è richiesta un'adeguata capacità professionale, esperienza, formazione e adde-

stramento;

- E' stato analizzato un modello di Sistema di Gestione della Sicurezza nel comparto degli Autotrasporti secondo le linee guida previste dallo standard OHSAS, che rappresenta una Certificazione appositamente studiata per aiutare le aziende a formulare obiettivi e politiche a favore della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori (SSL).

Attraverso questo primo percorso formativo si è cercato di diffondere quello che oggi è definito come "la cultura della sicurezza".

La cultura della sicurezza, a volerla trattare a fondo, sarebbe, ovviamente, un concetto molto più ampio.

Infatti, comprenderebbe oltre alla sicurezza sul lavoro con le conseguenze delle morti bianche che avvengono ancora in numero intollerabilmente alto anche in epoca post-industriale, anche le

malattie professionali, le catastrofi naturali, i morti per delitto, i morti in incidenti automobilistici e persino gli olocausti bellici.

La Fast FerroVie, sempre attenta alle problematiche della sicurezza, ha posto un primo tassello per la costruzione di un sistema di divulgazione di queste nozioni volto alla conoscenza e formazione di tutti i lavoratori del comparto dei Trasporti.

Non di meno, la riflessione che è emersa durante le giornate di studio è che i lavoratori e la classe dirigente di domani, oggi occupano i banchi della scuola primaria e secondaria.

Ed è proprio da quella fucina di nuove energie che bisognerà diffondere, con un percorso virtuoso, tutti gli elementi per costruire l'impalcatura di una Nazione che lavori e produca "senza preoccupazione", ovvero con la certezza di sapere che quello che faremo non provocherà dei danni.

Attuazione dell'art 1 della legge 3 agosto 2007, n123, in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Con il decreto legislativo 81/ del 15 maggio 2008 sono state riunite in una unica legge la gran parte delle normative di sicurezza del lavoro precedentemente emanate dal Sistema Legislativo Italiano a partire dal 1817 per arrivare fino al passato più recente. Oltre all'assemblaggio è stata recuperata l'effettività di tante norme ed è

Otto pagine di sicurezza



stata fatta chiarezza su molte definizioni. Il Decreto Legislativo 81 (definito anche Testo Unico della Sicurezza) ha portato all'abrogazione di tutte le precedenti norme che sono state in vari modi recepite nella legge e negli allegati. Il corpo del testo unico si compone di :

- 306 articoli
- 52 capi
- 13 titoli
- 51 allegati

L'obiettivo è l'uniformità di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni di sicurezza con riguardo alle differenze di genere di

età e alle condizioni di lavoratori immigrati.

Da queste considerazioni si parte per una nuova definizione di **Lavoratore** svincolata dal tipo di contratto e dalla retribuzione, ma agganciata all'organizzazione; sono da pensare quindi come lavoratori il socio lavoratore di una cooperativa o società, l'associato in partecipazione, il beneficiario dei tirocini, il volontario, il lavoro socialmente utile.

Il DATORE DI LAVORO provvede affinché ciascun lavoratore riceva un' adeguata informazione:

- sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività dell' impresa in generale;
- sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;
- sui nominativi del responsabile e degli Addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.
- sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

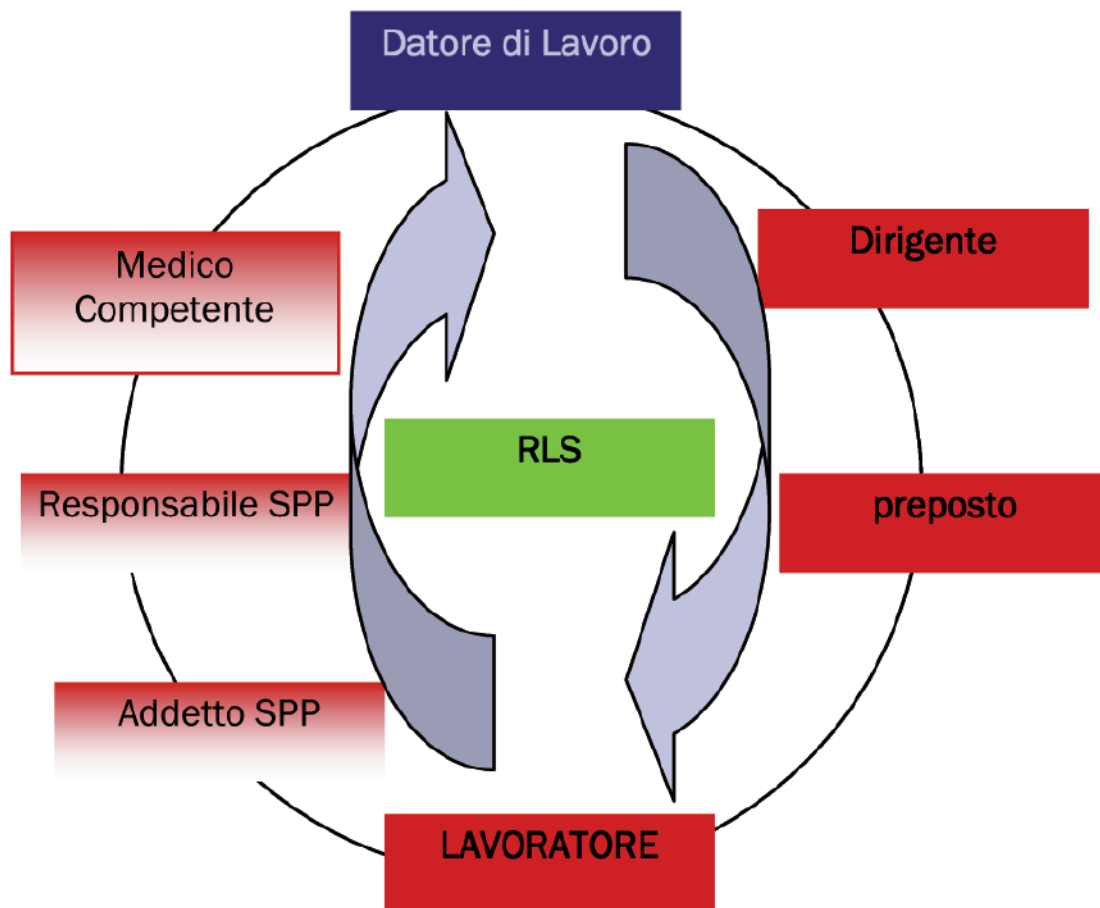
- della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

I preposti ricevono a **cura del datore di lavoro e in azienda**, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:

- principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- valutazione dei rischi;
- individuazione delle misure tecniche,
- organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico;



Il datore di lavoro gestisce l'azienda mediante due linee di scambio con i suoi dipendenti:

Linea operativa – composta tutta da figure obbligate ovvero da personaggi che rispondono civilmente e penalmente per comportamenti colpevoli e omissivi. Fanno parte di questa linea:

Dirigenti : quando siano giustamente delegati i loro poteri e doveri

Preposti : Quando siano individuati formalmente ovvero abbiano inequivocabile funzione di controllo sui lavoratori.

Lavoratori: Tenuti per dovere contrattuali all'obbedienza alle disposizioni dei sovraordinati

Linea consultiva all'interno della quale si pone il SPP con il suo responsabile e il medico competente

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza che esercita per conto dei Lavoratori un ruolo di vigilanza sulla corretta applicazione dei dettami della sicurezza e delle norme sulla salute. Non è subordinato e deve poter svolgere correttamente il proprio lavoro.

Come si fa prevenzione?

Formando e informando i lavoratori

Sottoponendo i lavoratori a Sorveglianza sanitaria per i rischi che la richiedano

Consultando i lavoratori attraverso i RLS

Prevedendo le situazioni di emergenza e disponendone le misure di contrasto

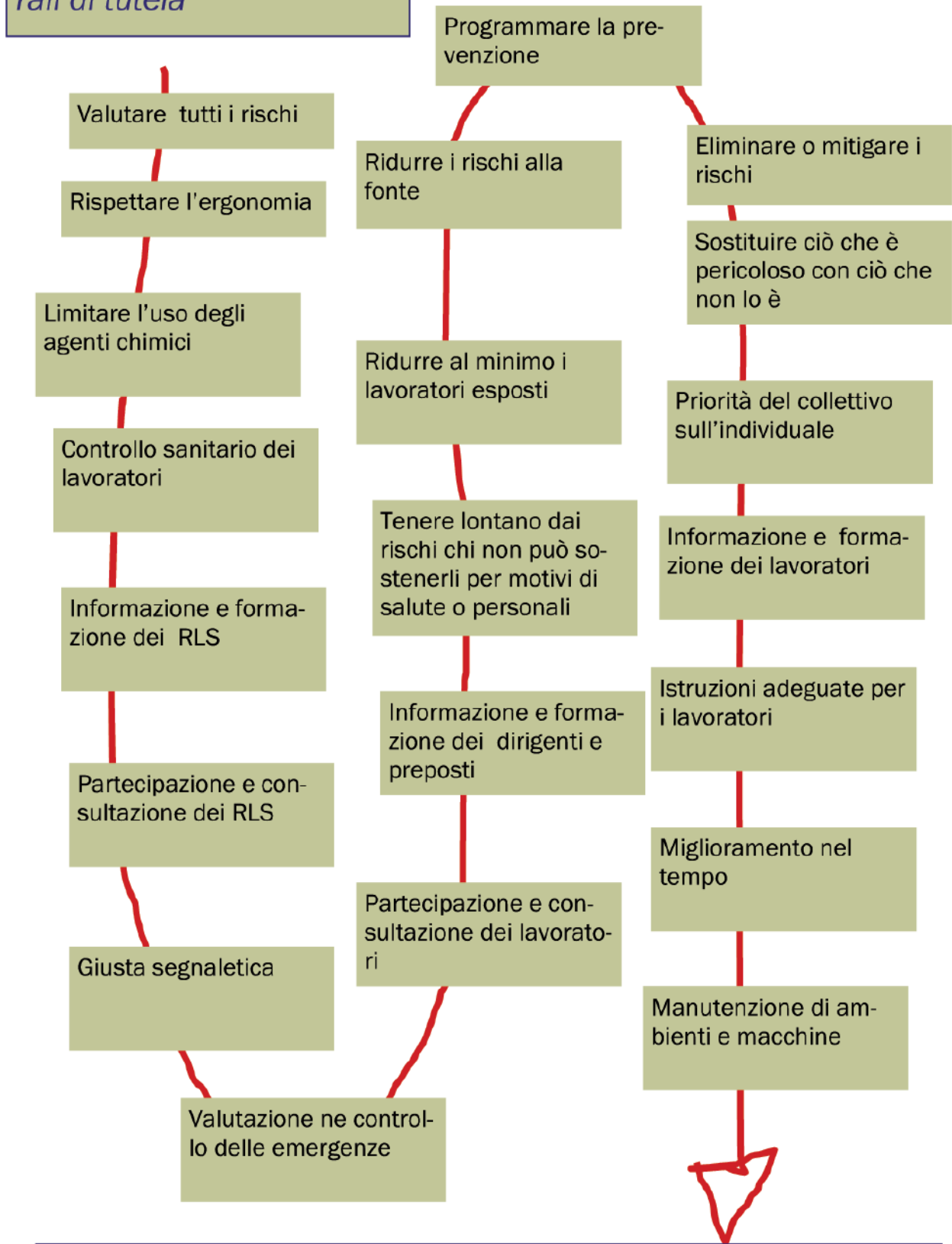
Facendoli sentire parte viva del processo produttivo non emarginandoli e non isolandoli

Valutando tutti i rischi dell'azienda e ponendo in essere le misure di prevenzione e di protezione (DPI) e riportando le valutazioni sul Documento di Valutazione dei Rischi

Controllando che venga veramente fatto tutto ciò che è stato progettato in materia di Salute e Sicurezza

Mantenendo la conformità dei luoghi di lavoro

Adozione di misure generali di tutela



Il servizio di prevenzione e protezione

Salvo quanto previsto dall'articolo 34, il datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione all'interno della azienda o della unita' produttiva, o incarica persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici, secondo le regole di cui al presente articolo. (art.31)

RESPONSABILE
RSPP

ADDETTI
ASPP

Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni, devono possedere le capacita' e i requisiti professionali di cui all'articolo 32 D.Lgs.81/ 08, devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa della attivita' svolta nell'espletamento del proprio incarico.

Medico competente

collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso Considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. programma ed effettua la sorveglianza

sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati; istituisce, anche tramite l'accesso alle cartelle sanitarie e di rischio aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il medico competente concorda con il datore di lavoro il luogo di custodia; (art 25)

RLS

Per le aziende fino a 15 lavoratori il Rls può essere eletto direttamente dai lavoratori al loro interno; per quelle che hanno più di 15 addetti, può essere eletto anche tra i Rsa. Qualora i lavoratori non eleggano il rappresentante, le funzioni sono svolte dal Rls territoriale o di sito produttivo. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

APPALTI art 26

Il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima:

- Verifica l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione.
- Fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori:

- cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul Lavoro che incidono sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione e il coordinamento di cui al comma 2 elaborando un **unico documento di valutazione dei rischi** che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. Tale documento è allegato al contratto di appalto o di opera. Ai contratti stipulati anteriormente al 25 agosto 2007 e ancora in corso alla data del 31 dicembre 2008, il documento di cui al precedente periodo deve essere allegato entro tale ultima data. Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al **costo relativo alla sicurezza**, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture.

EMERGENZE artt. 43-44-45-46**il datore di lavoro:**

- organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
- designa preventivamente i lavoratori addetti alle emergenze (sanitaria e incendio) (che non possono rifiutare se non per giustificati motivi);
- informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
- programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
- adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave e immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili. L'allontanamento di un lavoratore dal lavoro causata da un pericolo grave ed immediato non deve provocare pregiudizio al lavoratore stesso.
- Le azioni messe in essere da un lavoratore, in caso di mancanza di istruzioni del Datore di Lavoro, per contrastare un pericolo grave ed immediato non devono provocare pregiudizio al lavoratore stesso.
- tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il medico competente ove nominato, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.
- tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il medico competente ove nominato, prende i provvedimenti necessari in materia di emergenza incendio di modalità di evacuazione, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni (VVFF)

Incontri sulle problematiche del Personale di Bordo

Facciamo il punto della situazione

di Brigida Marro

L'8 luglio si è tenuto a Roma l'incontro per la ripartizione turni del Personale di Bordo. La trattativa è iniziata con la presentazione, da parte dell'azienda, di una bozza di procedura per la Controlleria Commerciale, nella quale si considera positivamente la soddisfazione della clientela nei confronti di tale iniziativa. E' ovvio che il cliente apprezzi una maggior presenza del personale a bordo del treno, ma bisogna chiarire che ciò avviene contravvenendo alle norme contrattuali, poiché viene ammesso a bordo treno personale senza alcuna responsabilità né competenza circa la sicurezza e il movimento; ciò potrebbe creare, in futuro, ripercussioni negative.

Nella bozza si illustrano le modalità operative che riguardano il Personale di Bordo in turno, per il quale è previsto l'utilizzo nella cosiddetta "controlleria commerciale" durante le soste, all'inizio e alla fine del servizio; ovviamente senza il calcolo dei tempi accessori in partenza ed in arrivo. Anche il personale temporaneamente inidoneo trova collocazione in questa nuova attività e viene destinato a mansioni inferiori, contro ogni disposizione legislativa in materia di Diritto del Lavoro. Ovviamente questa bozza è stata fortemente osteggiata da tutte le Oo.Ss.

Si è proseguito entrando nel merito delle ripartizioni e le Oo.Ss. hanno riferito che in alcuni territori si verificano forti squilibri circa l'assegnazione della produzione, con la conseguente formazione di sacche di non utilizzazione. In pratica, a fronte di impianti costantemente *sotto pianta*, ove risulta impossibile coprire i servizi, ve ne sono altri nei quali il personale è costretto a

rimanere spesso di "riserva" per mancanza di servizi.

Altra questione affrontata è stata quella degli allacciamenti previsti per i servizi con mansioni di 2° Agente di macchina con durata superiore alla 7 ore. Le Oo.Ss. hanno ribadito la necessità di garantire i tempi previsti dal CCNL, in particolare la pausa di 40 minuti nei servizi da 2° agente, quando la prestazione massima giornaliera è fissata in 8 ore.

E' sicuramente più attuale e scottante il tema della manovra che i capitreno dovrebbero, da turno, effettuare in determinate stazioni. La volontà dell'azienda è di forzare la mano sui territori, evitando così di affrontare il problema a livello nazionale, dove l'opposizione unitaria ostacolerebbe qualsiasi iniziativa. Ora dovete sapere che nelle aziende del Gruppo F.S. ultimamente va molto di moda la "sperimentazione". Quando c'è da dare la "stura" ad iniziative rivoluzionarie quan-

to inutili, si chiede di sperimentarle, sperando che ciò possa diventare una sorta di grimaldello per scardinare le certezze dei lavoratori e di chi li rappresenta.

Ma l'articolo 21 del CCNL, nell'illustrare le mansioni del CT/CST fa riferimento alla manovra solo in "particolari situazioni", perciò solo in casi straordinari. Giammai ne è previsto l'inserimento nei turni del personale di bordo. C'è poco da sperimentare, quindi.

Il 9 luglio si è tenuto un incontro sul tema della sicurezza a bordo treno, durante il quale è stato presentato e illustrato il progetto "Tutelati".

Tale progetto si rivolge principalmente al personale di bordo con la possibilità, in futuro, di estensione anche al personale dell'assistenza alla clientela.

La presentazione è iniziata con l'illustrazione delle cause del fenomeno delle aggressioni a



Quale deve essere il Vigilante da Luglio 2009

di Roberto Santi

bordo treno:

Intensificazione dei controlli antievasione

- Presenza immigrati (testuale)
- Affollamento dei treni
- Aumenti tariffari

L'elenco è stato integrato da parte nostra con alcuni altri motivi che causano spesso l'aggressività dei nostri clienti:

- Ritardi e soppressioni dei treni
- Criticità riguardanti il degrado dei materiali (mancanza di riscaldamento/condizionamento o porte guaste)

Il 2007 è stato l'anno con il maggior numero di aggressioni e statisticamente, tra gli aggrediti, le donne sono in numero maggiore. Il corso di formazione, partito all'inizio del 2008, è così strutturato.

I tutors del PdB, dopo 2 giornate di istruzione, dovranno a loro volta trasferire le informazioni e le nozioni acquisite a tutto il personale, CT/CST, che sarà all'uopo chiamato in aula per una giornata completamente dedicata al tema della sicurezza.

Fino a maggio 2008 sono stati formati 1730 CT/CST. All'inizio di settembre è previsto un nuovo incontro tra l'azienda e i tutors per verificare il lavoro svolto e per aggiornare il Modulo Formativo con l'inserimento di un'ottica di genere. Quest'ultimo tema è stato introdotto in concerto con il CPO nazionale, alla luce dell'altissima percentuale di donne vittime di questo spiacevole fenomeno.

In sincerità non credo che questo progetto possa risolvere un problema così grave che investe molti fattori - non ultimo quello sociale - ma mi auguro che possa essere di aiuto a prevenire e a dare ai lavoratori, soprattutto ai nuovi assunti, il necessario *know how* che consenta loro di affrontare le quotidiane criticità che si presentano a chi lavora in front-line.

Se altri paesi Europei utilizzano il VACMA od il SIFA, in Italia tali dispositivi sono fuorilegge per il lavoro monotono e ripetitivo che comportano.

Allora come trovare una soluzione all'interno delle norme vigenti nel nostro Paese?

Autorevole e dunque meritevole di essere tenuta in debito conto è anche l'esperienza maturata con la Commissione Azienda/OO.SS. E464 SAL, il cui risultato è stato quello che **non esiste un VACMA meno invasivo**.

Infatti si è verificato che il controllo mediante le *touche* non offre alcuna garanzia circa l'effettiva vigilanza, in quanto prevede solo dei movimenti estremamente ripetitivi che comportano **reiterazioni istintive ed inconsapevoli**, diametralmente opposte alla funzione stessa di "Vigilante".

Durante la sperimentazione tenutasi tra Roma Termini e Fiumicino, molti degli agenti utilizzavano, addirittura prima che la cicalina suonasse, i punti di reiterazione di condotta quali l'impostazione di velocità od il freno, **scambiandoli de-facto, nella ripetitività della condotta, come consenso per neutralizzare il VACMA**, e non si è trattato di qualche caso isolato, ma mediamente di un centinaio di reiterazioni rilevate dalla Carcerano, società consulente di FS sugli studi di ergonomia sul lavoro, anche se per altri si parla di oltre 200. Questa differenza è data dal sistema di calcolo delle reiterazioni utilizzato dalla Carcerano, e successivamente dall'Azienda.

Questo fu uno dei motivi

per il quale nessuna O.S. firmò verbali della Commissione.

Indipendentemente dal calcolo utilizzato, sono comunque troppe le reiterazioni, e questo dimostra l'inadeguatezza del controllo della vigilanza del macchinista mediante le *touche*.

Come riportavano nelle ultime riunioni il Professor Costa ed il Professor Bergamaschi, docenti sugli studi di vigilanza ed ergonomia, di fronte all'oggettivo fallimento della sperimentazione, l'unico dispositivo di vigilanza **consentito in Italia ed idoneo alla sua reale funzione è quello della mimica facciale**, da adattare e sperimentare negli ambienti/luoghi di lavoro, oppure il cosiddetto "cappellino", tanto fantascientifico quanto ritenuto umanamente inopportuno.

Rifacendosi anche alle esperienze di altri stati è stato valutato anche il "Vigilante Russo", un bracciale/anello (in via di sperimentazione da parte di R.F.I. e delle Ferrovie Belge), ma non



omologabile in Europa in quanto non rientrante entro i parametri medici consentiti.

Se nel 2002 il Ministero dei Trasporti invitata le Imprese Ferroviarie ad adottare il Vigilante nel più breve tempo possibile, nel 2008 è ormai divenuta inaccettabile la persistente associazione Vigilante-VACMA: il Vigilante non è solo il VACMA.

E' interessante la soluzione che guarda alla **mimica facciale**, ovviamente ancora tutta da omologare.

E' bene chiarire che FAST FerroVie, quando parla di Vigilante, guarda ad un sistema di sicurezza di supporto alla condotta, per cui affrontare tali argomenti non significa nel modo più assoluto avallare il sistema di condotta ad Agente Solo.

Negli ultimi anni in Italia si è assistito ad una progressiva ed inesorabile riduzione del personale presente sia nelle stazioni che lungo le linee (se tentiamo un

rapporto ferrovieri/popolazione, vediamo che, ad esempio, la piccola Austria ha 40.000 ferrovieri: a confronto l'Italia dovrebbe averne 160.000).

Rimane, dunque, fondamentale e pienamente legittima la presenza del doppio agente in cabina di guida, e non solo per gestire le frequenti situazioni di emergenza.

Sul tema VACMA si è sentita, ed in alcune realtà continua a sentirsi anche la voce delle ASL, attraverso prescrizioni su mandato del Magistrato che considerano, per quanto di loro competenza, tale apparato non utilizzabile. Relativi provvedimenti sono stati intrapresi nei confronti di alcune altre Imprese Ferroviarie, senza tener conto delle oltre 14 già comminate a Trenitalia, come RAILON e SBB CARGO ITALIA.

Procedere su questa strada non sembra essere un atteggiamento opportuno per Trenitalia, dato che **molte ASL saranno pronte a rinnovare i loro provvedimenti davanti al VACMA od un suo surrogato.** Ovviamente questo

vale per tutte le aziende di trasporto come SNCF od altre Imprese Ferroviarie internazionali.

Il VACMA/SIFA su molti territori non potrebbe comunque transitare, neanche dopo luglio 2009.

Quindi, anche prima che arrivi, ad esempio, il treno AGV Alstom (NTV), (attualmente in preesercizio in Slovacchia), rimarchiamo che l'Agenzia debba comunque pretendere il rispetto delle Fiche Europee, come la citata (nelle slides) UIC 641 OR che prevede, nel caso del doppio agente, che le poltroncine abbiano entrambe le stesse caratteristiche ergonomiche: si disponga pertanto quanto prima a Fiche l'ETR 600.

Pertanto, la soluzione che l'Agenzia deve trovare sul Vigilante può stare solo all'interno delle vincolanti norme sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro che ci sono nel nostro Paese.

Altre strade porterebbero di nuovo allo scontro sindacale e probabilmente anche istituzionale.



**In ricordo di Lucio Benedicenti,
un istruttore,
un compagno di lavoro,
un amico.**

Neppure un destino crudele ha potuto scalfire la serenità che ci trasmettevi, fino alla fine. Porteremo avanti i Tuoi ideali e ciò che chiedevi al Sindacato, a difesa della professionalità del Personale di Macchina.

Ciao Lucio.

La Segreteria dell'Emilia Romagna

Asstra e Anav: no al CCNL Unico del Trasporto

di Marco Peroli

Nell'incontro del 1 luglio u.s. tra Associazioni datoriali, Ministro dei Trasporti ed Organizzazioni Sindacali, tutti firmatari del protocollo d'intesa 21 novembre 2007 di condivisione dell'obiettivo di pervenire ad un nuovo CCNL unico per i settori del Trasporto Pubblico Locale e delle Attività ferroviarie, ASSTRA e ANAV hanno esordito manifestando il proprio dissenso alla prosecuzione della trattativa, costringendoci a confermare lo sciopero del 7 luglio.

Il Ministro, da parte sua, pur affermando di voler onorare l'impegno del suo predecessore, alle parole di ASSTRA ed ANAV non ha controbattuto energicamente, ma si è limitato a prenderne atto, svalutando anch'egli l'impegno del suo predecessore.

D'altronde, avendo il suo Governo cancellato, per recuperare il mancato introito dell'ICI, grossa parte dei finanziamenti previsti per il settore, non aveva molte frecce nel suo arco per poter contrastare la presa di posizione di ASSTRA ed ANAV.

Il nostro è un settore che vive, in grossa parte, di finanziamenti pub-

blici; circa il 70% delle risorse proviene dagli stanziamenti del Governo, mentre una minor parte dagli introiti tariffari che non sono, in tutte le aziende, dello stesso livello.

Forse queste associazioni (ASSTRA ed ANAV), che hanno vissuto nell'epoca della legge 151/81, la *ripiana-debiti*, hanno fatto il loro tempo, ed è ora che vadano in quiescenza.

Sono i rappresentanti delle aziende ex municipalizzate, ancora oggi governate dai Consigli di Amministrazione nominati dai partiti, che non hanno capacità imprenditoriali tali da poter contrastare il nuovo che arriva, e che fanno ricadere sui lavoratori gli errori gestionali; tanto poi, finito il loro mandato, ritornano da dove sono venuti, LORO.

Persino Confindustria, che non è certo da questa parte del tavolo, ha capito che il CCNL unico è la chiave di volta per la salvezza del settore.

Pensare di arrivare alle gare d'appalto senza la certezza che tra i requisiti essenziali per concorrere ci siano l'applicazione di un contratto univoco e la qualità, e

non solo l'offerta economica più bassa, significa andare allo sbaraglio come le epiche armate greche e troiane.

Le capacità economiche delle nostre aziende, nulla sono a confronto delle multinazionali europee che possono permettersi una gara al ribasso estremo, per poi calarlo sulla qualità del servizio e sulle retribuzioni dei lavoratori addetti al servizio stesso.

A che serve gridare ai quattro venti che i salari dei lavoratori sono insufficienti al sostentamento delle famiglie, dichiarandola come emergenza primaria da risolvere, se poi le azioni si riducono solamente alla detassazione dello straordinario? Ma voi, vivete di salario o di straordinario? Con la detassazione dello straordinario, che incentiva il lavoratore col posto di lavoro ad effettuarlo, cosa accadrà a chi un posto non ce l'ha?

Se il 75% delle entrate dello Stato arrivano dalle tasse del lavoro dipendente, possibile mai che nessuno investighi sulla povertà dichiarata di chi è imprenditore?

Dati alla mano, in Europa siamo quelli che lavorano più ore e guadagnano meno.

La forbice tra dirigenti e operai si allarga sempre più.

Se non imponiamo il riconoscimento di quel che abbiamo ed il corrispondente riconoscimento del mantenimento del potere d'acquisto del salario, siamo perduti.

La sottoscrizione del CCNL unico del settore del Trasporto pubblico locale e delle Attività ferroviarie, e far sì che esso sia tra i requisiti per le gare sull'affidamento del servizio è la giusta strada da intraprendere.

Ad ASSTRA ed ANAV lo imporremo.



La Toscana segna un nuovo autogol al Capotreno Ma Fast FerroVie non ci sta

di Chiara Bandieri

L'art. 21 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Attività Ferroviarie recita "Lavoratori che, in possesso della necessaria preparazione professionale ed anche utilizzando specifiche tecnologie, svolgono attività amministrative, contabili, finanziarie, di gestione, commerciali, di analisi, di programmazione, di collaudo e verifica, richiedenti conoscenze professionali e/o specialistiche in virtù delle rispettive specializzazioni e, in particolare:

- ...
- Relative alla dirigenza, sorveglianza e responsabilità del convoglio relativamente alla circolazione, anche con interventi sul materiale, ivi compresa l'effettuazione della prova freno nei casi previsti, sulla base dei regolamenti e della normativa emanati dal gestore dell'infrastruttura; alla compilazione e conservazione dei documenti di viaggio, al coordinamento del personale di scorta, alla sorveglianza e controllo sulla regolarità del servizio viaggiatori e sui servizi svolti da terzi a bordo treno nell'ambito delle rispettive responsabilità, alla emissione e controllo di biglietti di viaggio, alla assistenza e informazione della clientela, al controllo ed intervento nelle attività di manovra e scambi in particolari situazioni, di coadiutore del macchinista nei casi previsti";

E' da qui e solo da queste parole che si deve partire. Nessuno può prescindere dal dettato contrattuale, unico vero baluardo di difesa dei lavoratori. E' dal 2003 che il contratto nazionale viene letto, riletto, interpretato ma soprattutto criticato e quando offre nero su bianco una chiara indicazione,

coloro che sono deputati a garantirne il rispetto lo derogano, ignorando l'intenzione e le parole dei contraenti. Dove è la vincolatività degli accordi contrattuali? Dove è l'impegno delle parti ad assicurarne l'applicazione?

Davanti a tali atteggiamenti dovremmo chiederci perché danzarsi tanto per ottenere un contratto che tanto poi non avrà la digni-

reale portata e senza valutarne le possibili conseguenze è un comportamento incosciente che fa abbassare la guardia alla categoria dei lavoratori interessati, i capi treno, i quali si trovano costretti ad agire fuori e scoperti dalle garanzie contrattuali.

Il 23 giugno in Toscana, è stato firmato il verbale che ripropongo:

Verbale d'incontro

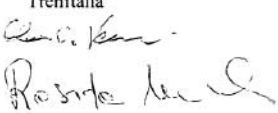
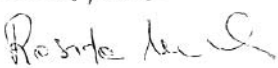



In data 23 giugno 2008 la società Trenitalia e la RSU 64 collegio bordo e impianti dipendenti unitamente alle Segreterie Regionali delle Organizzazioni sindacali FILT-FIT-ULTRASPORTI-ORSA-FAST e UGL si sono incontrate per la discussione dell'ordine del giorno relativo alle attività del personale di bordo in ambito stazione di Piazza al Serchio.

Visto il verbale d'incontro del 18 giugno 2008 e il confronto tuttora aperto tra OO.SS e RFI in tema di riorganizzazione della DCM, le parti, verificata la tempistica necessaria all'esecuzione delle attività di dirigenza e sorveglianza della circolazione in manovra dei rotabili nell'ambito della stazione di Piazza al Serchio, convengono di attribuire in via provvisoria e fino al prossimo cambio turno alle attività sopradescritte la tempistica media riconosciuta al personale di macchina per le attività correlate alla manovra.




L'azienda conferma che le attività di cui sopra sono svolte da ogni singolo agente in base al proprio materiale in consegna.

L'azienda proseguirà congiuntamente a RFI le azioni mirate a garantire condizioni di sicurezza (es. stradelli, fosse di visita ecc...) e completerà il processo formativo del personale.

Resta inteso che il presente accordo entrerà in vigore alla data della comunicazione da parte di RFI dell'impreziamiento dell'impianto.

Trenitalia  	OO.SS. FILT CGIL  FIT/RSU  ULI 
--	---

Nota a verbale
Le OO.SS/RSU ritengono comunque che le suddette attività presso la stazione di Piazza al Serchio debbano essere gestite tout-court da RFI-DCM, pertanto le OO.SS/RSU opereranno in tal senso già a partire dal prossimo incontro sindacale con la DCM di Firenze, in modo da mantenere un prezenziamento di movimento ed evitare così un interessamento dei lavoratori del pdb.

FILT CGIL  FIT  ULI 	
--	--

tà che merita. Piegare le parole ad offrire soluzioni ad esigenze contingenti, senza apprezzarne la

Come FAST FerroVie abbiamo invece condiviso la seguente nota a verbale:

NOTA A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
ORSA e FAST FERROVIE.

LE SEGRETERIE REGIONALI ORSA E FAST NON SOTTOSCRIVONO
L'ACCORDO IN MERITO ALLA "DIRIGENZA, SORVEGLIANZA E
RESPONSABILITÀ" CHE IL CONTRATTO RISERVA ALLA
"CIRCOLAZIONE, E NON ALLE OPERAZIONI DI MANOVRA PER
LE QUALI È PREVISTO ~~SOLO~~ "IL CONTROLLO E L'INTERVENTO"
SOLO "IN PARTICOLARI SITUAZIONI". PERTANTO LE
ATTIVITÀ DI MANOVRA PREVISTE IN TURNO NON POSSONO
ESSERE ESIGIBILI, VISTO L'ART 21 DEL CCNL IN VIGORE.

FIRENZE 23/06/08

ORSA *Gyell Sardi*

FAST FERROVIE *Cherubini*

Già dal punto di vista formale è inammissibile una soluzione di questo tipo. Non può accettarsi, infatti, che una deroga al contratto nazionale che incide sulle mansioni di una figura professionale sia attuabile a livello territoriale, con la possibile conseguenza che in alcuni territori si accolga la deroga ed in altri no, finendo per differenziare le mansioni inerenti ad uno stesso profilo professionale a seconda del territorio. Generare tali deviazioni conduce ad inevitabili disparità di trattamento, che ovviamente avranno il loro peso in sede di ripartizioni dei servizi tra le regioni, dando così il via ad una gara la cui regola principale è quella della maggior flessibilità a costo zero, dimenticando l'esistenza di un contratto per essere la regione più favorita.

Anche dal punto di vista sostanziale le cose non cambiano, come risulta chiaramente dall'art. 21.

Innanzitutto, quando si parla di manovra non si tratta di circolazione, ma di movimentazione ed il contratto riserva la "dirigenza, sorveglianza e responsabilità del convoglio relativamente alla circolazione", solo dopo un lungo elenco dettagliato delle varie mansioni del capo treno; l'articolo in questione

affronta il tema della manovra, ma non parla più in proposito di dirigenza, sorveglianza o responsabilità, bensì di "controllo ed intervento", specificando che ciò è limitato "in particolari situazioni", dunque un qualcosa di diverso dall'ordinario.

Il sistema di descrizione delle attività di competenza del capo treno adottato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è, come si nota leggendo l'articolo riprodotto, quello di indicare la mansione e integrarla attraverso specificazioni che sono, per esempio nel caso della prova freno, la previsione di "nei casi previsti, sulla base dei regolamenti e della normativa emanati dal gestore dell'infrastruttura", a riguardo della "sorveglianza e controllo sulla regolarità del servizio viaggiatori e sui servizi svolti da terzi a bordo treno" precisa "nell'ambito delle rispettive

responsabilità," in merito alla situazione "di coadiutore del macchinista" sottolinea ancora "nei casi previsti" e per quanto attiene alla manovra parla di "in particolari situazioni"; come poter dunque inserire in un turno la dirigenza e sorveglianza della manovra da parte del capo treno? Il contratto mostra di conoscere la dicitura "nei casi previsti" e se non l'ha utilizzata nel prevedere la manovra significa che ben diversa era l'intenzione dei contraenti.

Diverse interpretazioni rispetto a quella proposta non possono trovare accoglimento, perché non si tratta di interpretazioni estensive del dato letterale, ma elusive del senso fatto palese dalle parole stesse.

La FAST FerroVie non crede che ci sia da fare la scelta se applicare o derogare il contratto collettivo nazionale, il CCNL è frutto di una contrattazione e sigla un impegno da parte di entrambe le parti al rispetto di ciò che in esso è previsto. Buona fede e correttezza fanno da guida all'interpretazione e all'applicazione di ogni contratto. Quale serietà, quale grado di affidabilità offre un contraente che non onora il vincolo assunto?

Questa sarà la questione fondamentale quando ci siederemo al tavolo per il rinnovo contrattuale, indipendentemente dal peso in termini di iscritti e al di là di ogni dato formale: la dignità dell'essere parte contraente autorevole in quanto degna di stima, credibile ed affidabile.



La Donna, il metronomo che scandisce il tempo che passa

di Brigida Marro



Delegazione donne Fast FerroVie al Congresso Nazionale Straordinario

Se pensiamo alle donne, al genere femminile, tendiamo sempre, inevitabilmente, a guardare all'emancipazione, almeno dichiarata, di cui sono state protagoniste. Emancipazione, il lasciarsi alle spalle uno stato di soggezione.

Questo ragionamento è del tutto estraneo all'universo maschile dove si parla di sviluppo, di progresso. Però è la donna, la condizione della donna, il rilevatore dei cambiamenti sociali. Da moglie e mamma stretta nelle mura domestiche a parte attiva nella contribuzione economica familiare. Ruoli e compiti che non si sostituiscono, ma si arricchiscono, si estendono dando vita al consueto dilemma di come conciliare lavoro e famiglia, problema sempre ricollegato alla figura della donna.

Nessuna donna nega che vi siano difficoltà nel sostenere i carichi ed i ritmi che la vita

moderna richiede, ma poche sarebbero disposte ad abbandonare gli inevitabili compromessi per fare delle scelte definitive. E' la vita stessa delle donne ad abbracciare una molteplicità di aspetti pesanti da sorreggere tutti insieme, ma egualmente importanti e capaci di renderci complete, appagate.

In un passato non molto lontano la donna generalmente si occupava esclusivamente della famiglia, e quando si parla di famiglia non si devono intendere solo i figli, ma anche le persone anziane che avevano bisogno di assistenza. L'istruzione, con la voglia di una realizzazione personale anche fuori dall'ambito familiare e la necessità che all'interno del nucleo familiare confluissero "due stipendi", hanno determinato un'alterazione dei tradizionali equilibri. Negli ultimi anni sono infatti aumentate costantemente le

richieste di asili nido, sono nate nuove forme di assistenza domiciliare per anziani, nel mondo dell'occupazione si sono affrontati problemi come quelli del part-time, dei congedi parentali, dei permessi per la malattia del figlio, è nata una regolamentazione volta a tutelare la lavoratrice madre; tutta questa evoluzione sociale è stata frutto dello spostamento della consueta posizione della donna.

Dunque questa figura piegata, discriminata, sembra in realtà l'ago della bilancia sociale, un metronomo i cui spostamenti scandiscono la fine di un'era, di una cultura, di un assetto sociale.

Ma è un protagonismo che alle donne non interessa, non c'è tempo per riflettere in modo così profondo su ciò che è passato, il presente assorbe tutte le energie disponibili e lo sguardo è rivolto al futuro. Così è più facile imbattersi in discussioni su discrimi-



Maria Aurora Lanna

nazioni, su aggressioni che non sulla fatica sopportata ogni giorno per mantenere tutti gli impegni.

Trascorrendo inevitabilmente meno tempo in famiglia e avendo la mente occupata anche da tutte le questioni lavorative, è certo che i figli risentono di tale situazione e questo comporta una loro maggiore autonomia, a differenza dei figli di qualche generazione passata, ma allo stesso tempo più indipendenza dalla famiglia nel suo complesso. Anche verso il compagno con cui si è scelto di condividere tutto ciò che attiene alla nostra vita, il comportamento che teniamo non può che essere influenzato dello stress che magari abbiamo accumulato sul lavoro o per le continue corse affannose per cercare di risolvere le mille questioni che si presentano.

Un attimo per fermarsi a riflettere c'è stato offerto in occasione di un incontro a Roma, organizzato dal CPO del Lazio, che pur avendo come tema principale quello della sicurezza - argomento sfruttato e strumentalizzato, ma costantemente riproposto perché al centro delle preoccupazioni delle donne che lavo-

rano ma della cui importanza, negli ultimi tempi, si sono resi conto anche i datori di lavoro - ha posto l'attenzione su tematiche che attengono ad aspetti che ruotano intorno al concetto di sicurezza, non inteso solo come la necessità di protezione da eventuali aggressioni, ma nella sua accezione più ampia che guarda, in generale, alla salute della donna. Notevole è stato il livello degli interventi che si sono succeduti, non facendo mai abbassare l'attenzione, ma proponendo sempre un punto di vista suggestivo e diverso a seconda dell'aspetto di compe-

tenza del relatore. L'apertura, poi, è stata sicuramente di grande effetto perché ha preparato all'ascolto in modo delicato e coinvolgente attraverso il suono di una fisarmonica che sembrava scaricare da tutte le tensioni, incantandoci in piacevoli pensieri. Capire l'importanza di quel momento non è possibile se non è stato vissuto, ma è grazie a quelle note che ognuna di noi ha portato a casa un ricordo, un messaggio, tutti diversi, tutti importanti, tutti fatti di grande soddisfazione e buoni propositi. E' dunque doveroso un ringraziamento sentito a tutti quelli che hanno collaborato alla realizzazione di tale evento, in particolare come FAST FerroVie alla nostra rappresentante del CPO Lazio, Maria Aurora Lanna, che ha messo il suo tempo a disposizione degli altri, credendo nell'importanza di questi temi e di queste occasioni di incontro e di scambio di esperienze e suggerimenti.

Ricordare a tutte le donne il loro ruolo fondamentale - e sempre più delicato - nella società, è un modo non per osannarle, ma per incoraggiarle e responsabilizzarle in quanto determinanti artefici di un futuro migliore.



Lavori usuranti... scaduto il decreto legislativo!

di Agostino Apadula



Viene meno la normativa sulle lavorazioni usuranti, nel mentre entrano in vigore le modifiche peggiorative sui trattamenti pensionistici, introdotte dalla legge 247/07. Una semplice coincidenza?

Siamo stati facili profeti, purtroppo: il 31 maggio, così come avevamo previsto è venuta meno, per scadenza di termini, la delega previdenziale che il Parlamento aveva assegnato al Governo per la stesura del Dlg.vo sulle lavorazioni usuranti. Il testo provvisorio, di natura pre-elettorale, approntato dall'ex Ministro del lavoro Cesare Damiano, ha scontato infatti il parere negativo del servizio Bilancio dello Stato e delle Commissioni Lavoro del vecchio parlamento e pertanto, **per mancanza di previsione di copertura economica**, non si è resa possibile la sua redazione in forma definitiva e conseguentemente la sua operatività.

Il risultato tangibile è quindi quello che, del protocollo del 23 luglio 2007 sul Welfare attuato con legge 247/07, sono entrate in vigore le profonde e negative modifiche introdotte sulla normativa previdenziale, mentre i benefici previsti dal capitolo delle lavorazioni usuranti, che erano parte integrante dell'accordo, sono adesso di là da venire.

I lavoratori subiscono quindi una **ulteriore beffa che si aggiunge**

alle tante altre già loro inflitte in materia previdenziale negli ultimi anni.

Il primo pilastro pensionistico infatti, per effetto delle modifiche previste dalle riforme attuate, a partire dal Dlg.vo 503/1992, ma soprattutto per i contenuti della legge 335/95 che ha introdotto il sistema di calcolo contributivo per la definizione dell'assegno pensionistico, **non garantisce più ai lavoratori** la fruizione di una pensione in linea con il valore economico delle contribuzioni versate sulla proprie posizioni pensionistiche nell'arco della vita lavorativa e sufficiente a fronteggiare le necessità e le problematiche che si presentano loro una volta posti in quiescenza.

A tutto ciò si sono poi aggiunte le variazioni decise, con cadenza ossessivamente ravvicinata, **da tutti i Governi** succedutisi negli anni, sulle procedure di accesso alla pensione di anzianità ed anche recentemente, con l'accordo sul Welfare succitato, con la previsione delle finestre d'uscita sulle pensioni di vecchiaia, che hanno sempre più procrastinato nel tempo la fruizione della pensione.



Con la legge 247/07 è stata anche deliberata una riduzione rilevante sui coefficienti di conversione utilizzati per il calcolo delle quote di trattamento previdenziale contributivo, che interessano la gran parte dei lavoratori in attività di servizio, che di fatto ridurranno a meno del 60%, rispetto all'ultima retribuzione, il valore dei trattamenti pensionistici ai lavoratori ai quali verrà applicato il sistema di calcolo contributivo intero.

Il capitolo delle lavorazioni usuranti costituiva pertanto un punto qualificante dell'accordo sul Welfare per le Organizzazioni Sindacali che lo avevano promosso, sul quale doveva essere indirizzata una parte, non rilevante in verità (2,5 miliardi di Euro) delle economie complessive, stimate in circa 11 miliardi di Euro, che si sono realizzate con le riduzioni



apportate sulle già non eccelse pensioni previste dal sistema pensionistico pubblico.

La mancanza di copertura economica riscontrata nel decreto sulle lavorazioni usuranti presentato dal Governo Prodi, rischia pertanto di mandare a monte per molto tempo la regolamentazione dell'accesso alla previdenza anticipata per i lavoratori impegnati in mansioni usuranti; nel mentre, in questo caso senza omissioni ed errore alcuno, lo stesso Esecutivo

ha reso operativi i forti appetenti sui trattamenti pensionistici ordinari concordati nel nuovo Welfare.



Ci domandiamo ed aspettiamo che qualcuno ci spieghi il mistero: **è dipeso dal diletterismo del Ministro del Lavoro uscente o l'errore sulla stesura del Dlg.vo invece è stato voluto per appropriarsi anche dei 2,5 miliardi di Euro che erano destinati ai benefici previdenziali dei famosi 5000 lavoratori all'anno che dovevano**

usufruire della previdenza agevolata? Evitiamo commenti in merito, anche se dobbiamo evidenziare **un assordante silenzio** da parte delle O.S. stipulanti l'accordo, che dovevano secondo noi a questo punto far sentire la loro protesta.

La Segreteria Nazionale FAST FerroVie è intervenuta invece correttamente sul problema, risolvibile adesso solo per via Parlamentare, considerato appunto il venir meno della delega previdenziale, sollecitando il nuovo Ministro del Lavoro con la nota a tergo riportata.

La Segreteria Nazionale FAST FerroVie in verità aveva posto, già all'indomani della pubblicizzazione del Dlg.vo, problemi di merito sul contenuto del Dlg.vo approntato dal Governo Prodi che penalizzava **pesantemente**, per come redatto, **i lavoratori del trasporto in genere**. Pertanto, nella nota inviata al Ministro del Lavoro, Fast FerroVie ha chiesto esplicitamente conto della **mancata previsione di molte mansioni svolte dai lavoratori del trasporto**, pur utilizzati magari in **lavorazioni ripetitive ed alienanti**, nel novero di quelle qualificate come usuranti e di apportare modifiche, al testo dell'accordo, per evitare gli equivoci che possono nascere sulla individuazione dei **"conduttori di veicoli"** che, per come è stato previsto dal Welfare, potrebbe dare luogo a diversità di trattamento previdenziale tra i Macchinisti di Trenitalia **adibiti al trasporto passeggeri/regionale rispetto a quelli utilizzati al trasporto merci.**

SPECIALTE PREVIDENZA



www.fastferrovie.it

SEGRETERIA NAZIONALE
Roma li 04 luglio 2008
Prot. n° 893/9/SN

Sen. Maurizio Sacconi
Ministro del Lavoro Salute e Politiche sociali
Roma

p.n. Gruppi Parlamentari di Camera e Senato Loro sedi

Oggetto: decreto legislativo sulle lavorazioni usuranti

Abbiamo preso atto delle Sue dichiarazioni circa la riproposizione di un nuovo provvedimento legislativo per l'individuazione delle lavorazioni alle quali riconoscere la condizione di usuranti, per poter così estendere i benefici previdenziali ai lavoratori in esse impiegati.

La necessità di un nuovo testo legislativo deriva, come ampiamente noto, dalla mancata approvazione del Dlgvo specifico, approntato a suo tempo dall'ex Ministro Damiani, che probabilmente ha scontato nella sua stesura l'improvvisazione dovuta ai condizionamenti non giustificati, della concomitanza con la vicenda elettorale e quindi con il desiderio del Governo Prodi, che l'aveva inviato alle Commissioni parlamentari competenti, di conquistare facili consensi, con una materia quella previdenziale appunto che, per la sua importanza, invece meritava di essere affrontata in modo più professionale.

Il risultato invece, oggi sotto gli occhi di tutti, è che il decreto legislativo sulle qualifiche usuranti, nella stesura prevista dal Governo Prodi, non ha superato, nel termine del 31 maggio 2008 di valenza della delega previdenziale conferita al Governo dal Parlamento, il vaglio del Servizio Bilancio dello Stato e del servizio Commissioni lavoro dello stesso Parlamento, per l'assenza di copertura finanziaria sulla spesa che esso comportava.

Per effetto di ciò è venuto pertanto meno per il mondo del lavoro uno degli aspetti qualificanti del protocollo del 23 luglio 2007 sul Welfare, attuato con legge 247/07, nel mentre però sono entrate in vigore, ulteriore beffa tra le tante subite dai lavoratori in materia previdenziale negli ultimi anni, le modifiche in peius introdotte, a seguito dello stesso accordo, sui criteri di accesso ai trattamenti pensionistici e sul loro calcolo, le variazioni negative sui coefficienti di conversione, utilizzati per il calcolo delle quote di trattamento previdenziale contributivo, che penalizzeranno i trattamenti previdenziali della gran parte dei lavoratori in attività di servizio e delle future generazioni, nonché l'introduzione delle infauste finestre di uscita per le pensioni di vecchiaia, sulle quali la scrivente Organizzazione sindacale ha assunto una decisa posizione di contrasto.

La FAST FerroVie in particolare, sull'accordo aveva mosso rilievi nel merito, sia per la limitatezza delle risorse economiche stanziata che per il criterio d'individuazione dei lavoratori destinatari del beneficio previdenziale, considerata la mancata previsione, in quelle definite usuranti, di molte mansioni svolte dai lavoratori del trasporto che, come avviene per esempio nelle officine manutentive e non solo, per ripetitività ed alienazione sono certamente comparabili alle lavorazioni svolte nelle classiche catene di montaggio dell'industria pesante.

Da evidenziare anche, come possa far nascere equivoci l'individuazione dei "conduttori di veicoli di capienza complessiva non inferiore a nove posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo", inseriti nel novero dei lavoratori beneficiari dal provvedimento decaduto, che proprio per effetto della dizione utilizzata nell'accordo potrebbe portare a diversità di trattamento previdenziale tra Macchinisti del trasporto ferroviario adibiti al trasporto passeggeri e quelli utilizzati al trasporto merci.



Ad ogni buon conto, indipendentemente dalle colpe o dalle strumentalizzazioni elettorali tentate nel recente passato, che hanno vanificato l'approvazione del Decreto è compito adesso del nuovo Parlamento dare una soluzione alle problematiche previdenziali dei lavoratori inseriti in cicli produttivi usuranti.

La scrivente FAST FerroVie ritenendo nel merito, che non possa pedissequamente essere riproposto il vecchio testo del Decreto legislativo che, per come abbiamo esposto, penalizzerebbe fortemente i lavoratori del trasporto chiede un riscontro al Ministro in indirizzo ed ai Gruppi parlamentari, ai quali la presenta è opportunamente inviata, al fine di poter meglio tutelare le esigenze dei lavoratori del trasporto da essa rappresentati.

In attesa di riscontro si inviano i saluti più distinti.

Il Segretario Nazionale
Pietro Serbassi

FEDERAZIONE AUTONOMA dei SINDACATI dei TRASPORTI - FERROVIE
Via Albana n°1 - 00177 - ROMA
Tel. 06 64829000 - 47307666 Fax. 06 47307556
Tel. FS 970 67666 Fax. FS 970 67556 E-Mail sn@fastferrovie.it



<< Speciale Personale Viaggiante >>



No-STOP

Non perdere il treno dei tuoi vantaggi



Se non volete mettere a rischio il vostro tenore di vita, assicuratevi contro l'inidoneità al servizio scegliendo No Stop, la polizza HDI dedicata in esclusiva al personale di macchina e viaggiante. Potrete sempre guardare avanti con serenità, sia in caso di inidoneità temporanea che definitiva.

Per saperne di più mettetevi in contatto con la nostra Rete di Consulenti.

www.hdia.it - www.inlinea-hdi.it

numero verde 800.082.082

 InLinea

La rete di vendita dedicata ai Ferrovieri



HDI

ASSICURAZIONI

Al tuo fianco, ogni giorno.