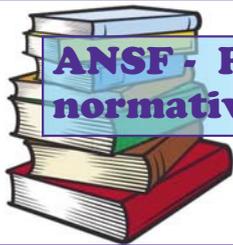


# LA VOCE

## Trasporti & Diritti



**ANSF - Riordino del quadro normativo**

**FAST**  
*confsal*

**EX ALITALIA - Il trasporto aereo italiano oggi**

**Previdenza - Ex Genieri problematica risolta**

MENSILE DI APPROFONDIMENTO POLITICO-SINDACALE DELLA FAST n° 0 2013



Arriva Carta HDI, la carta di credito  
privativa per HDI Assicurazioni.

**HDI**  
Assicurazioni

Al tuo fianco,  
ogni giorno

## Adesso le vostre polizze diventeranno più leggere

Finisce l'era dei pagamenti in contanti.  
Carta HDI è la carta di credito privativa a rimborso  
rateale, nata dall'accordo con Agos Ducato,  
per pagare in modo facile, comodo e vantaggioso  
le vostre polizze assicurative.

- ✓ **Comoda:** scelta tra diverse promozioni, disponibili al momento della sottoscrizione.
- ✓ **Sicura:** utilizzo riservato al solo pagamento delle polizze HDI Assicurazioni su circuito privato.
- ✓ **Vantaggiosa:** offerte promozionali dedicate ai clienti HDI (ad esempio una polizza di € 1.000 può essere rimborsata in 10 rate da € 103,70 ciascuna - TAN 8,00% e TAEG 8,30%).
- ✓ **Accessibile:** per carte con fido massimo fino a € 1.300 sono necessari solamente il documento di identità, il codice fiscale e l'IBAN.
- ✓ **Affidabile:** costante assistenza del servizio clienti del partner Agos Ducato.

Messaggio pubblicitario con finalità promozionali. Per le informazioni precontrattuali è possibile richiedere nelle agenzie HDI il modulo "Informazioni europee di base sul credito ai consumatori" (SECCI) e la copia del testo contrattuale. L'offerta si riferisce a un'apertura di credito revolving a tempo indeterminato utilizzabile mediante Carta Privativa soggetta ad approvazione di Agos Ducato SpA e valida fino al 31/12/2012. Esempio relativo all'ipotesi di Fido (Importo Totale del credito) 1.500 €. Condizioni standard: TAN fisso 13,00% - TAEG 16,15% - Rata di rimborso mensile 75 €. Costo totale del credito costituito da: interessi maturati al TAN sopra indicato; quota associativa annuale: 06 €, spesa mensile gestione pratica: 1,25 €, imposta di bollo su rendiconto iniziale e annuale 1,81€ per saldi superiori a 77,47 €. Importo totale dovuto (importo totale del credito + costo totale del credito): 1.738,19 €. Fonte: al fine di definire l'esempio rappresentativo sono stati utilizzati i criteri indicati da Banca d'Italia per definire il TAEG di una apertura di credito con Fido non predeterminato ipotizzando un solo utilizzo iniziale della Carta pari al Fido di 1.500 euro e il rimborso dell'importo totale dovuto in 23 rate mensili da 75€ e rata di conguaglio di 13,19€. Il TAEG può aumentare o diminuire in base alla frequenza dell'utilizzo della Carta cambiando l'importo erogato e il periodo di applicazione delle spese. Pertanto resta inteso che al variare del Fido le condizioni cambiano e che in caso di Fido di 3.100€ (fido più ricorrente per Carte richieste su un periodo di osservazione di 12 mesi aggiornato al 31.12.2011) il TAEG si riduce a 14,85%. Il TAEG rappresenta il costo totale del credito espresso in percentuale annua e include gli interessi ed i seguenti costi: quota associativa annuale (ove prevista), imposte di bollo, spesa mensile gestione pratica. In caso di condizioni promozionali sono applicati interessi al TAN del 8,00%. HDI Assicurazioni opera quale intermediario del credito non in esclusiva.

la carta è emessa da Agos Ducato

# SOMMARIO

N° 0

2013



## EDITORIALE

**"Faber est suae quisque fortunae"**

di *Pietro Serbassi*

pag. 4

**Trenitalia, ancora un accordo per mascherare le inefficienze di IVU**

di *Vincenzo Multari*

pag. 7

**Il riordino del Quadro Normativo**

di *Vincenzo Multari*

pag. 9

## GIALLOFISSO

**L'appuntamento**

di *Antonio Scalise*

pag. 11

**Ignoti e ignorati in Trenitalia**

di *Gennaro Di Somma*

pag. 12

**Storia del Contratto RCI**

di *Carmine Esposito*

pag. 14

**In Trenord regna il caos**

di *Mauro Carelli*

pag. 18

**Trasporto pubblico non di linea**

di *Alessandro Atzeni*

pag. 22

**L'inascoltata voce dei Marittimi**

di *Angelo D'Ambrosio*

pag. 24

**Il trasporto aereo italiano oggi**

di *Riccardo Rosi*

pag. 26

**Il Telefono la tua croce**

a cura dell'ing. *Natale Italiano*

pag. 28

**Rappresentanza sindacale**

**la legge che non c'è**

di *Marco Peroli*

pag. 32

**Diversity management**

di *Cristina Mela*

pag. 35

## PREVIDENZA

**Previdenza ex Genieri**

**Problematica risolta**

a cura di *Agostino Apadula*

pag. 36

**Convegno Pensioni e Sicurezza**

di *Giusto Cavinato*

pag. 38

### SEDI REDAZIONALI TERRITORIALI DE "LA VOCE"

**ANCONA** 071-43962/5923294  
Stazione FS Via Einaudi, 1 - 60100 ANCONA

**BOLOGNA** 051-6303232  
Piazza delle Medaglie d'Oro, 4 - 40121 BOLOGNA

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

**FIRENZE** 055-2353870/486515  
Piazza Balducci, 2/R - 50136 FIRENZE

**FOGGIA** 0881-703725/722160  
P.le Vittorio Veneto - Staz. FS (lato nord) - 71100 FOGGIA

**GENOVA** 010-2742531 Piazza Acquaverde, 5 - 16126 GENOVA

**MILANO** 02-66988408/63712006  
Int. Staz. FS Piazza Duca d'Aosta - 20124 MILANO

**NAPOLI** 081-5672317 Fabbricato PV Stazione FS - 80142 NAPOLI

**PALERMO** 091-6176044 Via Roma, 28 - 90123 PALERMO

**PESCARA** 085-293354/4282364  
Staz. Pescara C.le Via E. Ferrari, 1 - 65100 PESCARA

**REGGIO C.** 0965-56658/863200  
Via Pacinotti, 58 - 89129 REGGIO CALABRIA

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

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

**TRIESTE** 040-3794267  
Dep. Locomotive FS V.le Miramare - 34100 TRIESTE

**VENEZIA** 041-932558/784547  
Via Parco Ferroviario, 59 - 30030 Chirignago (VE)

### LA VOCE DIRITTI & TRASPORTI

Mensile di approfondimento politico/sindacale e tecnico  
Proprietà del sindacato FastferroVie

Anno I - N° 0 2013  
In Attesa di Autorizzazione del Tribunale di Roma

Direttore Responsabile: **Pietro Serbassi**  
Direttore: **Luca Vitali**  
Responsabile di Redazione: **Antonio Scalise**  
Redazione: **Aniello Carpenito, Carlo Nevi, Vincenzo Multari, Vincenzo Notarnicola**  
Progetto Grafico: **Antonio Scalise, Luca Vitali**

Hanno collaborato a questo numero: **Agostino Apadula, Alessandro Atzeni, Mauro Carelli, Giusto Cavinato, Gennaro Di Somma, Carmine Esposito, Natale Italiano, Marco Peroli, Riccardo Rosi**

Foto: Fototeca FS  
Archivio fotografico FastferroVie curato da:  
**Attilio Di Iorio, Mauro Beltramello, Carmine Pellegrino**  
Copia: euro 2.00  
Abbonamento euro 18.00  
Abbonamento Sostenitore euro 450.00  
I versamenti devono essere effettuati sul c/c Bancario n° 13 intestato a FastferroVie, presso ist. San paolo IMI agenzia 39 - Roma Termini (Indicatore nome, cognome, indirizzo e causale del versamento)  
Stampa: Empograph - 00010 Villa Adriana (Roma)  
Chiuso in tipografia: il 20 Maggio 2013  
Tiratura: 10000 copie

## Editoriale



# “Faber est suae quisque fortunae”

Ciascuno è artefice della propria sorte

**I**l 2012, indubbiamente, è stato un anno difficile e intenso sotto ogni punto di vista.

La nostra attività sindacale ha vissuto un'estate molto travagliata che ha portato alla firma del CCNL della Mobilità - Area Contrattuale delle Attività Ferroviarie. In pratica la realizzazione del 50% della piattaforma contrattuale della Mobilità, perché quella degli autoferrotranvieri naviga ancora in alto mare. Ogni volta che si firma un accordo, soprattutto se si parla di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nascono contestazioni evidenti e consensi silenziosi. Nel mondo ferroviario ormai siamo abituati all'Orsa che negozia, poi, dopo aver verificato il clima di contestazione e quando l'aria diventa più serena firma, dichiarandosi nei fatti “prigioniera degli altri sindacati” che firmano tutto per le più diverse e recondite motivazioni.

La gestione post firma contrattuale si era avviata come un remake di quanto accaduto dopo quella del CCNL delle AF nel 2003; poi, man mano che la gestione andava avanti, siamo riusciti a modificare quel copione scritto da chi, nel Gruppo FSI, preferisce ancora una volta gestire nella confusione il lavoro, evitando di far uscire quei compendi interpretativi stile 2003 e stoppando le circolari interpretative adattate alle esigenze del momento.

Questo sarebbe stato l'editoriale di fine anno ma lo stop alla stampa, dovuto alla creazione della nuova linea editoriale, ci consente di fare una verifica sullo “stato dell'arte”.

La nuova veste editoriale, oltre a rimarcare l'attività di Fast FerroVie, la legherà a quella della Federazione Fast/Confasal; una scelta che ha l'obiettivo di dare risalto all'operato della nostra Federazione Autonoma dei Sindacati dei Trasporti in seno alla Confasal.

Nel merito, la fine dello scorso anno è stata caratterizzata, nelle ferrovie, dalla stipula dell'accordo del 19 dicembre

2012 che aveva l'ambizione di voler ristabilire la verità di quanto condiviso, quindi deve essere applicato senza ricercare interpretazioni capziose ogni volta che non tornano i conti della produttività auspicata.

Anche in quest'occasione, seppur a tavoli separati, l'Orsa ha fatto la trattativa e ha ritenuto il percorso condivisibile, se si considera che ha prima dichiarato lo sciopero, poi l'ha sospeso e infine, quando noi e gli altri sindacati abbiamo firmato l'accordo, lo ha ritirato definitivamente. Onde evitare di cadere in sterili polemiche, ritengo giusto esporre giornalmente i fatti senza commenti, anche perché da tempo ho rinunciato a cercare di comprendere tali comportamenti. Inoltre, ad oggi, ferrovieri e macchinisti hanno già fatto le loro scelte, quindi non mi si può accusare di volerli influenzare.

Il 23 aprile 2013, anche a seguito dello sciopero nazionale del 12 aprile, è stato firmato un accordo con il quale Trenitalia ha riconosciuto il fallimento del proprio progetto di accentramento della Programmazione e della Gestione dei turni degli equipaggi. Dichiarazione, questa, che certamente non è gradita né al Gruppo FSI né a Trenitalia, perché pur non dichiarando esplicitamente il fallimento del progetto, nei fatti è quello che abbiamo potuto constatare. Nessuno di coloro che hanno seguito la vertenza fin dalla prima ora potrà essere convinto che l'accordo del 23 aprile confermi un normale passaggio previsto nel programma del progetto, anziché la retromarcia di un “tignoso” e “bizzarro” progetto che nei fatti si è dimostrato diseconomico, improduttivo e ad elevata conflittualità sociale.

Salvo ripensamenti – come ormai questa società ci ha abituati – la scelta di confrontarsi nuovamente sul sistema di gestione del personale mobile abbandonando l'idea di azioni centralizzate e unilaterali dell'azienda, dimostra la chiara

**[...]** Sarebbe troppo facile polemizzare sulla firma di accordi che non sono rispettati o sulla firma postuma di accordi che confermano un percorso rifiutato, ma ipocritamente è sufficiente non citarli nell'accordo della resa. Concetto certamente contorto ma, come direbbero i vecchi del villaggio, “parlare a nuora, perché suocera intenda” **[...]**

volontà di riportare le relazioni sindacali sul corretto tracciato previsto dal CCNL della Mobilità Area AF.

Sarebbe troppo facile polemizzare sulla firma di accordi che non sono rispettati o sulla firma postuma di accordi che confermano un percorso rifiutato, ma ipocritamente è sufficiente non citarli nell'accordo della resa. Concetto certamente contorto ma, come direbbero i vecchi del villaggio, "parlare a nuora, perché suocera intenda".

Tornando alla stipula del CCNL della Mobilità - Area AF, possiamo dire che nel mondo ferroviario ha indubbiamente dato delle certezze, come le regole sul lavoro omogenee fra le diverse Imprese che fanno riferimento a tale contratto, fino al riconoscimento economico del progresso e un adeguamento al costo della vita; certamente in cambio di maggiore produttività, ma con maggiore trasparenza. Elementi importanti, risultati apprezzabili che, pur non volendo esaltare, considero meritevoli di rispettosa considerazione.

Comunque, dobbiamo tenere conto dei malumori che la stipula del CCNL delle AF ha trascinato, perché il bisogno del nuovo contratto e degli adeguamenti sia salariali sia di norme sul lavoro certamente non hanno soddisfatto completamente le aspettative né delle imprese, né dei lavoratori. Certamente ogni accordo scontenta un po' tutte le parti, però noi siamo particolarmente sensibili ai livelli d'insoddisfazione dei lavoratori, che spesso crescono a causa della pessima gestione delle nuove norme da parte delle varie dirigenze. Esempi eclatanti sono la gestione post contratto di Trenord, che si è manifestata come se fatta da "dilettanti allo sbaraglio", oppure nel settore degli appalti, dove molte imprese non si sono ancora adeguate ai nuovi assetti retributivi; pur non avendo firmato il nuovo CCNL della Mobilità - Area AF ne prendono i vantaggi normativi ma poi non ne applicano, per esempio, le previste clausole sociali in caso di cambio appalto.

Tutte queste problematiche, che le aziende creano scientemente, dovrebbero compattare il mondo del lavoro, anziché dividerlo ma l'eterna competizione, anche nel campo sindacale, porta a un continuo deterioramento del rapporto con i propri associati e la categoria. Uno strano fenomeno.

Proprio i problemi di Trenord, miseramente saliti agli onori della cronaca per l'incapacità di gestire la programmazione del personale e la riorganizzazione della retribuzione prevista nel nuovo contratto, hanno incrementato ancora di più le polemiche di chi, cavalcando il malcontento, ha scommesso sul fallimento del progetto Trenord, lordando così l'impegno di chi, scommettendo sulla sua riuscita, si è assunto la responsabilità della firma del nuovo contratto, che dovrà risolvere i problemi dell'omogeneizzazione dei due contratti con un *work in progress* costante nei tavoli che dallo scorso autunno hanno preso il via.

L'altra parte del CCNL della Mobilità, Area Autofilferrotranvieri, è quanto mai ingarbugliata.

FILT/CGIL, FIT/CISL, UILTrasporti, UGLTrasporti e FAISA/CISAL hanno voluto segnare un passo nel complesso confronto negoziale in atto che dovrà portare alla stipula del CCNL della Mobilità - Area Autofilferrotranvieri prima dell'insediamento del nuovo Governo; hanno cercato di dare una giustificazione al lavoro svolto dal Vice Ministro Martone che, detto fuori dai denti, non trova il nostro apprezzamento per il merito e il metodo con cui ha condotto il confronto.

Comprendiamo che egli avesse l'esigenza di manifestare un risultato del lavoro svolto - del resto è stato lui a dichiarare che "*se a ventotto anni non sei ancora laureato sei uno sfigato*" - quindi nella sua fobia del fallimento ha ritenuto necessario marcare il passo, forse anche nella speranza di una riconferma.

Pertanto, l'ultimo giorno utile per dare evidenza e rendere pubblici gli accordi nel frattempo condivisi come "provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria", "patente di guida e CQC", "risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela Legale", "verbali di procedura negoziale dell'8 novembre 2012 e del 7 dicembre 2012", nonché per rendere merito al Governo uscente, il 26 aprile hanno condito il tutto con un "Acconto delle spettanze economiche pregresse" che, per essere in linea con quanto concordato nello stesso settore, non raggiunge neanche un terzo di quanto dovuto. Il riferimento all'IVC dopo gli anni di ritardo rischia di chiudere il periodo 2009/2011 e il saldo lasciato in sospeso, nel migliore dei casi, potrà coprire il periodo dal 2012 in poi.

Ritengo che questo accordo non sia sufficiente a fungere da calmiera in una categoria che, pur aspettando da troppi anni il rinnovo contrattuale, continua a garantire produttività senza riscontri migliorativi, né economici né organizzativi, viste le continue chiacchiere sull'eventuale messa a gara del servizio e sulle sue modalità, su come riorganizzare le aziende, se accorparle o privatizzarle, oppure accorparle per privatizzarle.

La cosa certa è che il percorso del nuovo CCNL della Mobilità - Area Autofilferrotranvieri prosegue, anche fra l'ipocrisia delle AADD che pur avendolo disdetto continuano nel disegno, condiviso anche con noi, del protocollo del 2011 sui primi quattro capitoli del contratto di settore; un percorso irrinunciabile per il sindacato.

Comunque, per quanto ci è dato sapere, essendo ad oggi solo degli osservatori di tali confronti, ci risultano confermati gli allarmi delle Associazioni Datoriali sulle mancate risorse che quasi tutte le regioni distraggono dai bilanci per coprire buchi in altri settori, tipo la Sanità. Inoltre, se al malcostume si sommano i tagli che sono paventati, si potrebbe ipotizzare addirittura una cifra intorno al miliardo di euro di risorse in meno per il settore. Certamente la nascita del Fondo Nazionale per il Tpl che il DPCM di gennaio 2013, in attuazione alle disposizioni della legge di stabilità, dovrà discipli-



nare, potrà avere solo l'ambizione di mitigare i problemi e dare il via a una nuova stagione che dovrà vedere anche un ruolo diverso delle AADD, che non potranno più continuare a piangere misera sperando nella possibilità di maggiori finanziamenti, ma dovranno mettere in atto veri piani industriali che permettano una razionalizzazione delle spese e una maggiore qualità del servizio. Questo chiede il Paese per il suo rilancio.

In tutto questo, per non farci mancare niente, s'inserisce anche il tema della rappresentatività sindacale, dove a fronte di un rinnovamento delle regole sulla riforma dei contratti, i tavoli negoziali sono ancora legati a vecchie

*[...] Ritengo, però, che la lettura vada soprattutto fatta sotto l'aspetto del malessere crescente che c'è in categoria, perché dai dati in nostro possesso, nelle aziende dove abbiamo dichiarato lo sciopero e siamo in qualche modo presenti hanno aderito all'azione di lotta più lavoratori di quanti siano gli iscritti [...]*

logiche di rappresentanza certificata dalle aziende. Pertanto, a fronte di accordi tra parti sociali e Governo firmati con sette sigle sindacali, i tavoli negoziali avanzano a geometrie variabili con rimpalli fra sindacati e associazioni datoriali sulle responsabilità delle esclusioni dai tavoli; nell'ultima fase il vice Ministro Martone, degno collaboratore del Ministro Fornero, si è ben guardato di percorrere la strada dei governi precedenti nel tenere il tavolo ministeriale con tutte le parti sociali interessate. Questo atteggiamento ci ha portato, il 14 dicembre, a un'azione di lotta da soli nel TPL. Per noi non solo è stata la prima azione di lotta in solitudine, con molti detrattori che ne auspicavano il fallimento, ma soprattutto è stato uno sciopero che ci ha "costretti" a pesarci come sigla sindacale nel settore. Ora possiamo orgogliosamente dire di aver avuto risultati per certi versi esaltanti come il 70% a Bergamo, quasi il 50% a Torino e Roma, quasi il 10% a Milano e in Abruzzo, vicino al 30% in Sicilia; se rapportati alle difficoltà che in queste aziende abbiamo nel costruire le relazioni industriali, consideriamo questi dati davvero gratificanti.

Ritengo, però, che la lettura vada soprattutto fatta sotto l'aspetto del malessere crescente che c'è in categoria, perché dai dati in nostro possesso, nelle aziende dove abbiamo dichiarato lo sciopero e siamo in qualche modo presenti hanno aderito all'azione di lotta più lavoratori di quanti siano gli iscritti. Malessere che potrebbe essere governabile a fronte di risposte concrete a una categoria di lavoratori che da troppi anni sente parlare di nuove regole, di messa a gara del servizio, del dover aumentare la produttività, di dover stringere la cinghia; di contro assistono all'elargizione di premi ai manager delle proprie aziende (nominati da quei politici che ultimamente sono stati oggetto di scandali per sprechi di denaro pubblico), sentono parlare di aziende private che dovrebbero arrivare e subiscono il blocco della retribuzione da circa cinque anni. Temi che devono essere affrontati quanto prima e senza troppi tatticismi politici, perché serve all'Italia un sistema dei trasporti pubblici efficiente e sostenibile, serve al mondo del lavoro avere garanzie occupazionali e perché serve all'economia nazionale che le retribuzioni siano adeguate al costo della vita.

In quest'anno in cui, fra cose fatte e cose da fare, contratti stipulati e da stipulare, vecchie e nuove polemiche fra OS, nuovi movimenti sindacali che si propongono; dove il Governo dei Tecnici che, al netto del giudizio politico, ha anche la grande colpa di aver evitato il confronto con il mondo del sindacalismo autonomo riteniamo importante che il Governo Italiano sia tornato a rispondere a regole di politica coerenti con le necessità della nazione. È noto, infatti, che le regole non possono essere imposte, ma serve innanzitutto una forte azione di persuasione sulla loro necessità, elemento che certamente non ha potuto e non può fare un Governo "tecnico" o con le caratteristiche di quello che ha da poco terminato il suo incarico.

Pertanto, auspichiamoci che in questo 2013 si apra una nuova stagione della politica e del sindacato più vicina alle necessità della persona e al lavoro e meno legata alle speculative esigenze finanziarie del sistema bancario, perché per quanto ci riguarda e per gli impegni presi come sindacato prima e come federazione ora, non ci rassegheremo a subire decisioni prese da altri poiché siamo convinti che ciascuno è artefice del proprio destino e noi riteniamo di dover essere parte attiva nella costruzione del nostro.

**Mobilità - Trasporto Ferroviario**



**Trenitalia, ancora un accordo per mascherare le inefficienze di IVU**

*Continua la saga infinita dell'ormai famigerato "ottimizzatore"*

**di Vincenzo Multari**

Nella serata del 19 dicembre 2012 tra le Segreterie Nazionali di FILT FIT UILT UGL e FAST e il Gruppo FSI e la Società Trenitalia è stata siglata un'intesa che formalmente ristabilisce il principio fondamentale del rispetto delle regole convenute nel CCNL in vigore dall'1 settembre scorso.

Diventa sempre più stucchevole dover ridiscutere periodicamente per confermare le regole di fatto condive nel maggio del 2012, perché il programma di gestione ormai denominato "ottimizzatore" non riesce a dare i risultati attesi.

Ormai, dopo circa due anni dall'introduzione del sistema di gestione degli equipaggi e una serie di scontri, spaccature sindacali e iniziative di sciopero sia nazionali che in diverse regioni Italiane, persiste un'assenza di risposte rispetto alle regole di relazioni sindacali che hanno la "presunzione" di voler tutelare la qualità del lavoro.

Molti diranno che il sindacato si è fatto ancora "imbambolare" e ha firmato carta straccia per - come dire - "passare la nottata!".

Noi riteniamo, invece, nostro dovere aver dato un'ennesima risposta all'azienda e al gruppo di fronte al forte impegno che in quest'occasione i due Direttori delle Risorse umane di Gruppo FSI e di Trenitalia hanno preso, essendo determinante per il sindacato ricercare fino in fondo la risposta delle corrette e costruttive Relazioni Industriali.

Certamente questo non giustifica il maldestro tentativo di mascherare i costi e gli inesistenti risparmi fino a negare l'evidenza delle violazioni contrattuali perpetrate.

Atteggiamento questo di Trenitalia che ha notevolmente compromesso i rapporti anche con le istituzioni regionali oltre che con i sindacati e la scarsa qualità di programmazione offerta ai clienti del trasporto regionale.

A costo di passare da ingenui, abbiamo ritenuto necessario concedere un'altra opportunità, dando ancora dimostrazione di responsabilità sindacale.

Quindi, si è condiviso un percorso di controllo e verifica in merito all'applicazione del famoso "ottimizzatore"; non vorremmo ora passare per delle facili Cassandre se diciamo che probabilmente in tutta

Trenitalia ci saranno difficoltà gestionali su cui confrontarsi serenamente, mentre nella Direzione Trasporto Regionale, grazie alle "tighe" del responsa-

*[...] auspichiamo che il prosieguo della vertenza smentisca le nostre sensazioni negative [...]*

## Mobilità - Trasporto Ferroviario

**[...]** Abbiamo, inoltre, convenuto di attivare le corrette procedure negoziali sulle modifiche della durata delle attività accessorie e complementari, e di attivare nelle Divisioni o Direzioni Regionali i confronti sui turni del personale mobile a partire dal 7 gennaio 2013 **[...]**

bile di progetto, non vorremmo si frantumassero le buone intenzioni dichiarate dai Direttori del Personale firmatari dell'accordo in questione.

Del resto tutti gli accordi sono stati partoriti in assenza della parte che sistematicamente cerca di piegare le relazioni sindacali ai processi e rapporti tra la *software-house* e Trenitalia.

Solo nella fase di confronto contrattuale, alla presenza dell'Ing. Moretti, il referente di progetto è stato presente, avallando l'accordo contrattuale per poi non rispettarlo comunque.

Quest'intesa ha la presunzione di dimostrare che c'è una parte che responsabilmente e coerentemente cerca di garantire l'applicazione delle regole condivise.

Come sindacato ne abbiamo preso atto e auspichiamo che il prosieguo della vertenza smentisca le nostre sensazioni negative.

Nel frattempo abbiamo convenuto sulla riformulazione dei turni di servizio degli equipaggi in relazione a:

- cadenzamento dei riposi settimanali (in pratica il ripristino della collocazione "di norma al sesto giorno");
- superamento dei turni di disponibilità pura, con il rispetto delle sei giornate massime di disponibilità nel mese, con eventuali confronti e accordi regionali per aumentare tali periodi;

- visibilità dei riposi e loro tipologia sempre al terzo mese (riposo di qualità o week end);

- periodo di riferimento per il calcolo della media lavoro le 38 ore media mese;

- rispetto dei parametri contrattualmente previsti sul lavoro minimo e massimo programmabile nei turni;

- attribuzione delle ferie solo su richiesta.

Queste chiarificazioni, che in un'Azienda normale sarebbero state superflue, saranno rese operative, altresì, rimodulando i turni dove i parametri contrattuali e quelli suindicati non sono rispettati, nella DPNI dal 13 gennaio 2013 e nella DTR dal 9 febbraio 2013.

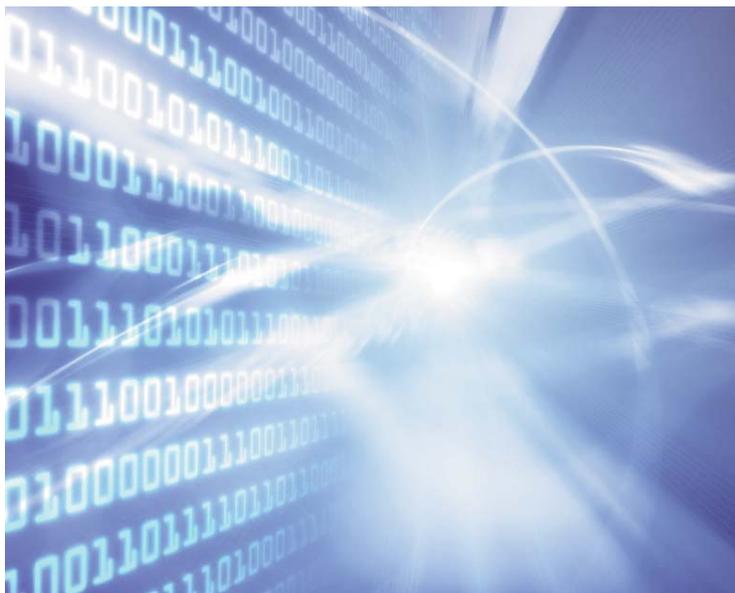
Ogni mese al personale singolarmente sarà consegnata la reportistica individuale comprensiva dei frontespizi, al fine di verificare se i propri carichi di lavoro sono coerenti con l'articolato contrattuale.

Inoltre, riconosciuta anche la necessità di una trattativa turni per equilibrare al meglio i carichi di lavoro, si concordano le date del 10 gennaio 2013 per la DPNI e del 28 gennaio 2013 per la DTR come termini per la consegna di tutta la documentazione di merito prevista dal CCNL della Mobilità area AF e CCL del Gruppo FSI.

Abbiamo, inoltre, convenuto di attivare le corrette procedure negoziali sulle modifiche della durata delle attività accessorie e complementari, e di attivare nelle Divisioni o Direzioni Regionali i confronti sui turni del personale mobile a partire dal 7 gennaio 2013.

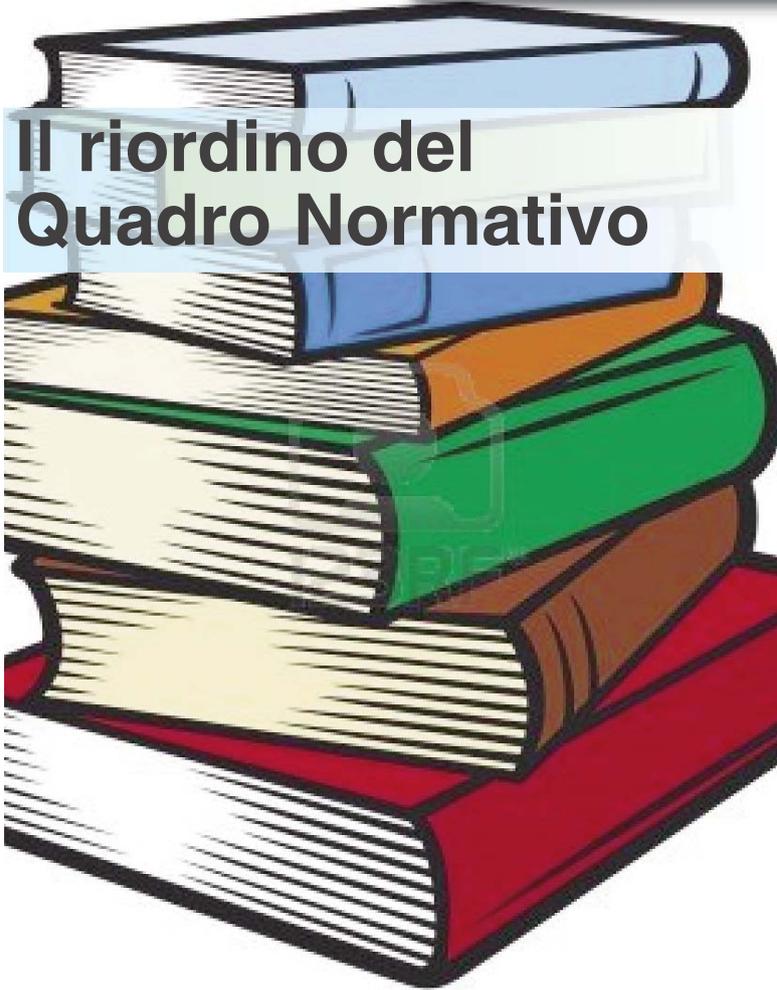
A chiusura e a certificazione di coerenza del sindacato al tavolo, è stato possibile chiarire definitivamente che il personale mobile può usufruire indifferentemente del badge o del *Ticket Restaurant* ogni volta che maturi il diritto al pasto; oltre al ripristino del corretto conteggio della diaria e degli accordi regionali sulle ferie programmate nelle festività.

**multarivincenzo@fastferrovie.it**



**Mobilità - Trasporto ferroviario: ANSF**

**Il riordino del Quadro Normativo**



**Il processo di riordino cozza con le necessità di garantire taluni controlli incrociati, alla base del concetto stesso di sicurezza storicamente inteso**

**di Vincenzo Multari**

Sulla base del quadro normativo di riferimento internazionale e nazionale, e in particolare modo alla legislazione recante l'attuazione delle direttive in materia ferroviaria, alla sicurezza e allo sviluppo delle ferrovie comunitarie, all'interoperabilità del sistema ferroviario comunitario e la certificazione dei Macchinisti addetti alla guida di locomotori e treni sul sistema ferroviario, l'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie, a firma del Direttore, in data 9 agosto 2012 pubblica l'emanazione delle "Attribuzioni in materia di sicurezza della circolazione ferroviaria", del "Regolamento per la circolazione ferroviaria" e delle "Norme per la qualificazione del personale impiegato in attività di sicurezza della circolazione ferroviaria", in sintesi Decreto n. 4/2012 "Riordino

Normativo", con entrata in vigore il primo gennaio 2013.

L'intento di attuare il riordino del quadro normativo nazionale, a seguito delle modifiche intervenute in quello europeo e nazionale e dell'acquisizione da parte dell'ANSF delle competenze in materia d'infrastruttura ferroviaria, era quello di

zione del personale impiegato in attività di sicurezza della circolazione ferroviaria, rendendoli coerenti al mutato assetto del sistema ferroviario e alle recenti modifiche apportate al quadro normativo europeo.

A seguito del Decreto, ciascun Gestore dell'Infrastruttura deve presentare all'ANSF un programma di eliminazione di tutte quelle situazioni o contesti di esercizio obsoleti, non rispondenti ai principi contenuti nel nuovo "Regolamento della circolazione Ferroviaria". Fino alla loro dismissione, rimangono in vigore le norme attuali.

Volendo entrare nell'attuale stato del processo di Riordino normativo tocca precisare che il tavolo di con-

*[...] una figura del Capo Treno ridimensionata per quel che riguarda le attività di sicurezza [...]*

riqualificare il quadro in materia di sicurezza della circolazione ferroviaria già oggetto del precedente Decreto 1/2009 dell'Ansf, fissare in un unico testo i principi generali e gli importantissimi criteri che regolano la circolazione ferroviaria e aggiornare le norme per la qualifica-

fronto tra ANSF e OO.SS. discende dal protocollo relazionale; di conseguenza, eventuali azioni di contrasto vanno intraprese spostando l'attenzione verso le istituzioni preposte. Diciamo questo perché la documentazione a oggi prodotta dall'ANSF, nonostante precisi importanti aspetti

## Mobilità - Trasporto Ferroviario: ANSF

circa lo stato del riordino normativo, purtroppo non dà integralmente accoglienza alle richieste più volte avanzate dalle Organizzazioni Sindacali conseguendo, tuttavia, un importante riferimento per il proseguimento del confronto con ANSF, visto anche lo specifico protocollo relazionale che le parti hanno deciso di predisporre e condividere sull'intero ambito delle competenze dell'ANSF.

Riguardo all'entrata in vigore del decreto n. 4/2012 il direttore dell'ANSF comunica che, allo stato attuale, il Gestore dell'infrastruttura ha formalizzato la conferma del sistema normativo attualmente vigente, ad eccezione della modifica dei segnali permissivi di blocco automatico disposti a via impedita, per renderla coerente con il nuovo e più restrittivo principio introdotto dall'ANSF.

Per quanto riguarda le Imprese Ferroviarie, c'è stata la conferma dell'attuale quadro normativo quale sistema di riferimento.

La garanzia è che eventuali future modifiche al sistema di riferimento assunto dagli operatori potranno

**[...]** Contestualmente all'entrata in vigore del decreto, sarà avviata un'attività di monitoraggio sul Gestore dell'Infrastruttura e sulle Imprese Ferroviarie per tutto il 2013, al fine di vigilare sulla sua corretta applicazione. **[...]**

avvenire solo a seguito dell'espletamento delle procedure previste dal regolamento comunitario n. 352/2009 e dovranno essere coerenti con i principi contenuti nel decreto n. 4/2012.

Contestualmente all'entrata in vigore del decreto, sarà avviata un'attività di monitoraggio sul Gestore dell'Infrastruttura e sulle Imprese Ferroviarie per tutto il 2013, al fine di vigilare sulla sua corretta applicazione.

In relazione al Dispositivo



Vigilante il riordino normativo non introduce modifiche all'attuale normativa Nazionale, con particolare riferimento a quanto previsto dalla direttiva del Ministero dei Trasporti del 2006 riguardante le modalità di utilizzo del dispositivo e alla direttiva n. 1/2009 dell'ANSF avente per oggetto "circolazione dei treni non protetti dai sistemi di protezione della marcia del treno e utilizzo del dispositivo vigilante dal 1 luglio 2009".

Viene anche confermato che RFI ha presentato all'ANSF una proposta riguardante interventi normativi tecnologici e infrastrutturali mirante alla riduzione dei livelli di rischio per ciò che riguarda la gestione dei passaggi a livello in caso di guasto o danneggiamento.

Come Fast Ferrovie riteniamo insoddisfacenti le risposte dell'ANSF sulle questioni che in più riprese,

insistentemente, abbiamo posto. Lo scenario regolamentare che scaturisce dal riordino normativo emanato dall'ANSF definisce, nella circolazione ferroviaria, una figura del Capo Treno ridimensionata per quel che riguarda le attività tipiche di sicurezza, come il licenziamento treni e il ricevimento delle prescrizioni.

Insieme alle altre sigle sindacali del settore, fin da subito abbiamo sollevato notevoli perplessità su tale deprofessionalizzazione.

Un'impostazione asseritamente motivata dalla presenza di tecnologia riferita ai dispositivi sicurezza di distanziamento, al completo attrezzaggio delle linee per la protezione della marcia dei treni e alle prescrizioni ricevute con comunicazioni verbali registrate.

Di rimando al Capo Treno, in caso di degrado della tecnologia, si chiede di svolgere attività di sicurezza poiché la normativa lo vede coinvolto attivamente a supporto dell'unico agente di condotta.

Per tale motivo il Capo Treno si troverebbe a essere protagonista, a

seconda dei casi, di contesti di circolazione degradati e a rischio ma escluso dalla verifica di altre operazioni, come il licenziamento treni e il ricevimento delle prescrizioni.

Da sempre chi svolge attività di sicurezza - nello specifico i ferrovieri - sa che all'accadimento di un incidente ferroviario si è sempre detto che a sbagliare è stata più di una persona. Il sistema di procedure operativo regolamentare, così come concepito, crea un equilibrio di controlli tra gli operatori in modo che un'attività svolta da quello precedente è necessaria per la prosecuzione di quelle successive e, distribuite tra più operatori, la stessa conformità data in precedenza sia indirettamente verificata dal successivo.

Per tali motivi, in funzione della nuova organizzazione già concessa alle Aziende in termini di equipaggi, non si comprende perché il quadro normativo escluda da determinate attività tipiche il Capo Treno.

Ulteriori perplessità e allarmi permangono anche sull'eccessivo ricorso alla promiscuità delle mansioni, alla notevole frammentazione delle responsabilità tra ANSF, Imprese Ferroviarie e Gestore dell'Infrastruttura e sull'utilizzo del Dispositivo Vigilante.

I nostri dubbi trovano ragione nel presente allarme perché, quali rappresentanti dei lavoratori del settore, riteniamo che il sistema e la filosofia che da tempo l'ANSF sta perseguendo nel riordino regolamentare semplifichi eccessivamente un sistema che semplice non è, nonostante gli importanti processi tecnologici di volta in volta attivati.

Vista la delicatezza del tema abbiamo ritenuto nostro dovere informare le Istituzioni competenti e valuteremo tutte le azioni possibili da intraprendere, affinché nessuno possa pensare che la sicurezza del trasporto ferroviario possa essere messa in discussione da "leggi di mercato" o da equilibri di bilancio nazionali.

## GRALLOFASSO

di Antonio Scalise

### L'appuntamento

E' lunga, la giornata.

Inizia all'alba, quando inizia. Già, perché non è sempre detto che inizi. Viviamo un'epoca in cui le braccia e le bocche che da esse dipendono sono molto più numerose del lavoro da fare.

Quel giorno era il loro turno. Lo era perché erano riusciti a lavorare e perché il destino li aspettava.

Si era appostato, il destino, dietro le sbarre di un passaggio a livello, al termine della dura giornata di lavoro. Non all'inizio, quando sei riposato, pulito, sbarbato. Alla fine, con la schiena a pezzi, per pochi soldi.

La sfortuna di chi è sfortunato si vede anche da questo.

Lui, il destino - che, com'è noto, è crudele - si nasconde dietro quel passaggio a livello e ti presenta il conto, se mai ci fosse il dubbio che quello che paghi quotidianamente non sia sufficientemente duro; per evitare anche solo il sospetto che possa sembrare modico.

E ne esci morto.

In queste condizioni, ammassati su un furgone, dopo una giornata trascorsa a raccogliere mandarini otto lavoratori di origine rumena finiscono sotto un treno su una linea dove i treni non ci sono.

Già, se ci pensate bene, questo racchiude e riassume la completezza del dramma calabrese. I treni non ci sono perché li stanno eliminando, ma uno di quei pochi che circolano riesce a farsi guidare dall'infausto destino di quegli otto, che gli arma la mano per distruggerne le speranze, ammesso che possa averne chi affida i propri sogni alla "grazia di una giornata lavoro".

Rumeni, morti in Calabria: due condizioni sufficienti perché la notizia passi pressoché inosservata sui principali mezzi d'informazione. Un trafiletto e via.

Così imparano ad andare a lavorare - e a morirci - invece di delinquere, come il perbenismo peloso e la strisciante intolleranza di questi maledetti tempi si aspettano da loro.

Se contassi qualcosa, potrei suggerire a uno Stato che ha quanto mai bisogno di esempi positivi di conferire agli otto l'onorificenza di Cavaliere del Lavoro.

Ma io non sono nessuno, loro erano rumeni e sono morti in Calabria. Ce n'è quanto basta perché tutto rimanga così.

## Mobilità - Trasporto Ferroviario: Trenitalia



### Ignoti e ignorati in Trenitalia

**D**opo la firma del nuovo CCNL, sui tavoli di trattativa territoriali ci sono stati i vari incontri tra le parti per l'adeguamento dell'orario di lavoro a 38 ore. Trattative, per molti versi, sconcertanti.

Tutte le aziende del Gruppo, infatti, hanno dimostrato che l'adeguamento orario doveva prevedere per forza di cose una diversa organizzazione del lavoro, perché il personale risultava in eccedenza.

Avevano scoperto l'acqua calda! Non a caso le OO.SS. nazionali stipulanti, reduci già dai colpi di mano messi a segno dall'azienda e consapevoli di cosa poteva significare l'aumento dell'orario di lavoro dato a un gruppo manageriale che l'ha richiesto senza valutarne attentamente le conseguenze, hanno preteso che nel CCNL Aziendale di Gruppo FS fosse ben chiaro che "l'incremento dell'orario di lavoro settimanale non determina ricadute negative sui livelli occupazionali, ma costituisce il presupposto per perseguire obiettivi di ottimizzazione della produttività e, coerentemente con gli scenari di mercato, per sviluppare la capacità produttiva delle aziende, consolidando e incrementando gli attuali volumi di produzione, nonché per cogliere le opportunità di progressive internalizzazioni di attività".

Parole, purtroppo, rimaste tali perché, come dicevo, nelle trattative regionali sono arrivate proposte a dir poco scandalose, che prevedevano l'uso indiscriminato

Account: questo sconosciuto. Nel nuovo CCNL non esiste questa figura professionale

di Gennaro Di Somma

della disponibilità e/o una diminuzione dell'orario di lavoro giornaliero al di fuori degli istituti contrattuali e al fine di mantenere gli stessi livelli occupazionali.

Non una parola è stata spesa a proposito di organizzazioni di lavoro che prevedessero un'ottimizzazione delle risorse a seguito dell'aumento di orario, come potrebbe essere – a mero

titolo di esempio – l'internalizzazione di alcune attività.

Questo il quadro generale sul quale ci si è dovuti muovere, con non poche difficoltà.

Andando nello specifico, poi, abbiamo avuto modo di imbatterci in qualcosa di ancor più sconcertante ed eclatante; qualcosa che comprova chiaramente la miopia di una dirigenza che, pur di dimostrarsi capace di far quadrare i conti, propone tagli che vanno ad abbattersi su lavoratori, che altro non fanno che il loro dovere e anche qualcosa in più.

Un giorno, tra le tante convocazioni in merito all'adeguamento a 38 ore dell'orario di lavoro, ricevemmo anche quella di una struttura di Trenitalia: Vendite Mercato della Divisione Passeggeri N/I, una struttura che presidia i canali di vendita indiretta dal posizionamento di prezzo alla definizione d'offerta. Insomma una struttura che dovrebbe essere uno dei fiori all'occhiello di Trenitalia, visto che ad essa è

## Mobilità - Trasporto Ferroviario: Trenitalia

delegato lo sviluppo commerciale della rete di vendita.

Al fine di poter raggiungere tale obiettivo, l'azienda si avvale della collaborazione dell'Account, la cui attività è rivolta all'esterno della struttura aziendale con particolare riferimento alle agenzie di viaggio, alle scuole e alle associazioni. Questa figura professionale, oltre a provvedere allo sviluppo commerciale, fornisce anche

consulenza e assistenza verso la rete di attività di sua competenza.

Riassumendo, quindi, una figura professionale che si muove su un terreno abbastanza delicato e complesso e che lavora anche per obiettivi, proprio come succede per i Quadri, ma che tale non è.

Quando, chiamato a intervenire per tali

lavoratori, ho consultato il CCNL ho scoperto con molto sconcerto che tale figura professionale non è nemmeno prevista contrattualmente. Ma allora da dove saltano fuori questi ignoti lavoratori, mi sono chiesto?

Quando, circa tredici anni fa, vi fu una forte ristrutturazione nei settori delle biglietterie e della gestione merci, alcuni di questi ferrovieri, tecnici commerciali e Capi Gestione, che da tale riorganizzazione furono colpiti, furono chiamati a far parte di questa struttura che la Divisione Passeggeri aveva disposto allo scopo di vendere il prodotto "biglietto" al mondo esterno. Lavoratori, quindi, la cui attività si svolge all'esterno, che talvolta sono costretti a usare i mezzi propri a causa dei sempre più frequenti tagli al trasporto pubblico e

che per interfacciarsi meglio con alcune attività commerciali (agenzie di viaggio in particolare modo) hanno un nastro lavorativo che va dalle 08.30 alle 17.36 con orario spezzato dalle 13.30 alle 15.00.

Questo tipo di lavoro, in termini economici comporta, oltre all'indennità di trasferta – quando prevista e che riesce appena a coprire le spese sostenute – anche un'indennità di 5,20 euro così come dettato all'Art. 36.1.b) del contratto aziendale.

Allorché fummo chiamati a discutere dell'orario di lavoro di questi ferrovieri, al di là di un ragionamento sul loro riconoscimento contrattuale a tutt'oggi inesistente e che non poteva essere affrontato su quei tavoli di trattativa, bensì da negoziati nazionali che auspico siano urgentemente intrapresi, mi sarei aspettato una seria discussione sull'importanza del ruolo da essi rivestito e, conseguentemente, un adeguato riconoscimento, quanto meno sull'orario di lavoro.

Invece, con molto rammarico, si è dovuto prendere atto del solito comportamento, arrogante e privo di ogni progettualità, al quale quest'azienda ci ha da lungo tempo abituati. Infatti, l'unico interesse dimostrato dall'azienda è stato quello di far passare un orario di lavoro per gli Account che le permettesse di non pagare più l'indennità di 5,20 euro. Un risparmio per l'azienda, che visto i numeri dei lavoratori impiegati in quell'attività non sarebbe molto consistente, ma che forse andrebbe a coprire i disavanzi creatisi non già per responsabilità dei lavoratori ma probabilmente per quella di chi gestisce tali strutture.

La Segreteria Regionale Campania-Molise della nostra O.S., in piena sintonia con la volontà dei lavoratori interessati, nei diversi incontri avuti sulla materia, nei quali l'azienda continuava a ribadire perveracamente la sua posizione, ha argomentato la propria e non ha firmato nessun accordo. Anzi, dopo l'ultima riunione tenutasi a metà marzo, risolta con un ennesimo nulla di fatto, avendo appreso che la dirigenza di quella struttura stava cercando di prendere accordi con le altre OO.SS. per tenerci fuori dalla trattativa ha immediatamente inviato una comunicazione al Responsabile, che è accessibile sul nostro sito web alla sezione Campania - Molise.

Auspichiamo che questa, così come tante altre problematiche rimaste irrisolte e sulle quali Trenitalia continua ad agire unilateralmente, siano risolte quanto prima anche sui tavoli nazionali, perché il tempo è tiranno e la lista della spesa si allunga sempre di più.

[disomma@fastferrovie.it](mailto:disomma@fastferrovie.it)

[...]

*Invece, con molto rammarico, si è dovuto prendere atto del solito comportamento, arrogante e privo di ogni progettualità, al quale quest'azienda ci ha da lungo tempo abituati.*

[...]



## Mobilità - Trasporto Ferroviario: RCI



# Storia del Contratto RCI

**[...]** *In un primo accordo, firmato il 24 gennaio 2012, si è proceduto all'individuazione delle sedi di lavoro – individuate nelle località di Genova, Desio, Treviso, Tarvisio e Rimini in coerenza alle strategie di produzione industriale/commerciale della società – e ai criteri per trasferirvi il personale [...]*

**D**opo le due più grosse imprese ferroviarie italiane, FSI e Trenord, anche RAIL CARGO ITALIA srl (RCI), ex LINEA srl, dopo un percorso iniziato nei primi mesi del 2011 e terminato il 3 agosto 2012, nella sede della società a Novi Ligure in provincia di Alessandria ha aderito al Contratto della Mobilità – Area Attività Ferroviarie firmando con Fast-Confasal e Filt- Cgil la confluenza aziendale e l'accordo di produttività.

La stesura del contratto aziendale e del successivo accordo di produttività è avvenuta in parallelo con l'evolversi delle vicende nazionali della mobilità; le riunioni sono sempre avvenute in un clima sereno e improntate alla massima correttezza e trasparenza, con la consapevolezza del sindacato e della nuova dirigenza austriaca, subentrata alla precedente tipicamente nostrana, di superare un contratto in essere, Logistica, Merci e Spedizioni, che male si adattava a soddisfare adeguatamente le esigenze aziendali di produzione senza incorrere in continue violazioni di legge e contrattuali tali da essere una continua fonte di aumento d'impegni e stress psicofisici e non garantire adeguatamente i livelli di tutela e sicurezza dei lavoratori.

*Un altro importante tassello nel mosaico del Contratto Nazionale della Mobilità*

**di Carmine Esposito**

In un primo accordo, firmato il 24 gennaio 2012, si è proceduto all'individuazione delle sedi di lavoro – individuate nelle località di Genova, Desio, Treviso, Tarvisio e Rimini in coerenza alle strategie di produzione industriale/commerciale della società – e ai criteri per trasferirvi il personale.

Il successivo 15 febbraio, con un secondo accordo, si dava attuazione e applicazione alle prime regole del CCNL A.F., stabilendo i limiti normativi di qualità e durata dei servizi con riposo fuori residenza, mentre con i successivi incontri si ponevano le fondamenta che hanno portato alla firma dell'agosto scorso.

Il contratto aziendale di confluenza nella sua articolazione prevede:

Il campo di applicazione a tutti i dipendenti, con decorrenza dall'1 settembre 2012 e termine al 31 dicembre 2014, procedura di rinnovo secondo il

## Mobilità - Trasporto Ferroviario: RCI

dettato dell'art. 5 del CCNL Mobilità e la verifica degli effetti economici e normativi al gennaio 2013 con possibilità di richiesta anticipata di una delle parti;

Due fasi delle relazioni industriali, informativa e contrattazione, integrando quanto previsto al Capo 1 del CCNL della mobilità.

La procedura negoziale sulle materie oggetto dell'informazione/contrattazione avviene su richiesta di una delle parti, con l'impegno a incontrarsi entro l'anno corrente per definire le modalità di costituzione delle RSU.

I diritti sindacali sono regolati dalle norme della parte II del CCNL della Mobilità - Area Attività Ferroviarie.

Il rapporto di lavoro per il personale mobile e operativo è a tempo indeterminato ed è preceduto da un contratto d'inserimento della durata di 18 mesi con la qualifica di Tecnico Polifunzionale Treno.

Il conseguimento dell'abilitazione a macchinista (licenza + certificato complementare) determina l'assunzione a tempo indeterminato, passaggio al livello B parametro B3, e il periodo di prova è ritenuto soddisfatto nel contratto d'inserimento.

La classificazione del personale prevista dall'art. 27 del CCNL della Mobilità è integrata con specifiche figure professionali e/o declaratorie per un totale di quattro livelli retributivi:

- Livello C - Tecnici. Tecnico Polifunzionale Treno.

Sono compresi in tale livello i lavoratori con abilitazioni modulo A, modulo D per le attività di Formazione e Accompagnamento Treni e quelli con abilitazioni modulo B e modulo C per le attività di verifica.

- Livello B - Tecnici Specializzati.

In questo livello sono compresi i Macchinisti essenzialmente polifunzionali (l'abilitazione a primo agente determina il passaggio al parametro B1) e gli Addetti alla Sala Operativa che assicurano la regolarità della turnazione e del programma di circolazione elaborati.

- Livello A - Direttivi. Esperto/Impiegato direttivo.

Sono i dipendenti che rivestono i profili di Formatore d'aula, Programmatore di Sala Operativa e Gestione acquisti.

- Quadri.

Rientrano in tale posizione i Responsabili del Servizio Prevenzione e Protezione, della Gestione Rotabili, dello staff amministrativo, della rete commerciale e vendita, della formazione, della sala operativa e dell'information technology con livello retributivo di Q2, mentre il Responsabile del Sistema Gestione e Sicurezza e Qualità, i Capi del Reparto Operativo, Tecnico e del RU sono inseriti nel livello retributivo Q.

L'orario di lavoro disciplinato dall'art. 28 del CCNL Mobilità è integrato da una parte generale e una speciale per il personale mobile; per quest'ultimo sono previsti il modulo equipaggio con due macchinisti (MEC2) e il modulo misto con macchinista e tecnico polifunzionale treno (MEC3).

Un accordo di produttività integra l'orario di lavoro aziendale prevedendo deroghe e flessibilità sperimentali e temporanee, previ accordi con le RSA. La validità, per le parti relative è stabilita al 31 agosto del 2013 con la possibilità, previa verifica congiunta tra le parti, della necessità e/o esigenza di prolungarne la validità fino al 30 giugno 2014; la durata dell'accordo ha validità fino al 31 dicembre 2014.

Sono state definite le regole, le norme e le tempistiche della disponibilità per la gestione del personale, mentre si è demandato alle RSA di definire, entro il 31 dicembre 2012, la parte relativa alle variazioni di servizio.

La prestazione del servizio diurno che per ritardo treno intacchi la fascia 0.00-5.00 è quella massima, ai fini dello straordinario, prevista per quella notturna come definita con l'accordo di produttività aziendale.

Il 5 agosto, Madonna della Neve, è individuato come giorno festivo alternativo al 29 giugno, Santi Pietro e Paolo.

In aggiunta alle ferie definite dal punto 1 lettere a) e b) dell'art. 31 del contratto della Mobilità sono previsti n. 3 permessi annui, retribuiti con la stessa retribuzione delle giornate di ferie, frazionabili per il solo personale non addetto alla circolazione dei treni.

Le 4 giornate di festività soppresse, se non fruite, devono essere liquidate entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo.

Pasti aziendali

La presenza in servizio del personale dà diritto al riascio di un buono pasto del valore di 8,80 euro, escluso



## Mobilità - Trasporto Ferroviario: RCI

*[...] La parte retributiva è integrata dal Salario di Produttività previsto dal relativo accordo per ogni figura professionale. Il suo riconoscimento è annuale, ma corrisposto in misura mensile, ed è commisurato al periodo di assunzione o di risoluzione del rapporto di lavoro in proporzione ai mesi lavorati; in tal caso è considerato mese intero la frazione superiore a 15 giorni [...]*

il personale in trasferta cui è corrisposto quanto previsto dall'art. 77 del CCNL della Mobilità, indipendentemente dall'ora d'inizio, fine servizio, tipologia di turno, distanza e/o tempo di percorrenza tra la località di dimora o di residenza del personale e la sede di lavoro.

Al personale che effettua il turno avvicendato nelle 24 ore compete per ogni prestazione effettuata un buono pasto, così come al personale mobile che effettua servizi in A/R in un'unica giornata solare è attribuito, in aggiunta, un secondo buono pasto del medesimo importo.

Le spese dovute ai turni di lavoro per i servizi fuori residenza, i viaggi fuori servizio per spostamenti nonché il pernottamento per i riposi fuori residenza sono corrisposte preventivamente dalla società.

Le tutele della maternità e della paternità sono integrate da specifico articolo nel quale si riconosce che le giornate di assenza sono retribuite come le giornate di ferie e concorrono alla maturazione del premio di risultato/produzione.

L'adesione della società al fondo Eurofer rende possibile un primo passo per l'istituzione della previdenza complementare; un successivo accordo dovrà definire la percentuale di calcolo e le voci retributive da considerare nella base di calcolo.

La retribuzione, confermata su base mensile, deve essere corrisposta entro il 10 del mese successivo, mentre il

20 dicembre e il 10 luglio di ogni anno sono le date limite entro le quali saranno corrisposte rispettivamente la 13ma e 14ma mensilità; quest'ultima può essere erogata, su richiesta del dipendente, in quota parte mensilmente.

Gli aumenti periodici di anzianità, per il solo personale occupato alla data di applicazione del contratto aziendale, saranno attribuiti in misura uguale o immediatamente inferiori al maturato, mentre l'eventuale differenza tra i due importi sarà corrisposta fino alla maturazione del successivo aumento biennale, considerando utile il tempo trascorso dall'attribuzione dell'ultimo aumento periodico di anzianità.

Uno specifico accordo, da sottoscrivere entro il 31 dicembre del 2012, permetterà l'istituzione del Premio di Risultato, con riconoscimento degli effetti economici retroattivi al 1 settembre 2012.

Il salario professionale nelle misure previste dall'art. 72 del CCNL della Mobilità è integrato dalla previsione di una nuova figura professionale, l'Addetto Sala Operativa, il cui importo è riconosciuto in euro 166,20.

Al personale mobile è corrisposta l'istituenda indennità di condotta per i macchinisti, non prevista dal precedente contratto. Gli importi orari oscillano in diurna/notturna dai 6 euro per ogni agente con l'equipaggio a MEC2, per l'equipaggio misto MEC3 la condotta sale a 9 euro, mentre le ore di scorta del Tecnico Polifunzionale Treno sono retri-



## Mobilità - Trasporto Ferroviario: RCI

buite con un'indennità di scorta oraria di euro 3.

Le giornate nelle posizioni di riserva, in disponibilità non attiva, il traghettamento, compresi i servizi di condotta e manovra e la partecipazione ai corsi di formazione o aggiornamento professionale disposti dall'azienda saranno retribuite con un'indennità giornaliera di euro 10,00 per il personale di macchina e di euro 6,00 per il TPT.

Le competenze prevedono, inoltre, l'istituzione di un compenso per il Riposo Fuori Residenza nella misura fissa di 45,00 euro per le località italiane e di 60,00 euro per quelle estere.

Il compenso orario per le ore di lavoro dell'assenza dalla residenza è di 1,50 euro per il macchinista, mentre per il TPT è individuato nella misura di 1,00 euro.

Entrambi i compensi sono soggetti al regime fiscale del trattamento di trasferta e assorbono e sostituiscono gli istituti contrattuali dei punti 2.1 e 2.2 dell'art. 77 e del punto 3 dell'art. 75 del CCNL della mobilità.

La parte retributiva è integrata dal Salario di Produttività previsto dal relativo accordo per ogni figura professionale. Il suo riconoscimento è annuale, ma corrisposto in misura mensile, ed è commisurato al periodo di assunzione o di risoluzione del rapporto di lavoro in proporzione ai mesi lavorati; in tal caso è considerato mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

L'importo del salario di produttività è individuato dalla seguente tabella:

- 1) Specialista tecnico amministrativo, livello B1/2/3, euro 110,00;
- 2) Addetto Sala Operativa, livello B1/2/3, euro 170,00;
- 3) Macchinista 1° Agente, livello B1, euro 100,00;
- 4) Macchinista 2° Agente, livello B2/3, euro 80,00;
- 5) Macchinista 1° agente, Livello B/1, in forza alla data dello 01/09/2012, euro 160,00;
- 6) Tecnico polifunzionale Treno, livello C1/2, euro 60,00;
- 7) Tecnico d'Ufficio, livello C1/2, 90,00;
- 8) Impiegato direttivo, Istruttore personale di condotta, livello A, Euro 250,00;
- 9) Impiegato direttivo, Istruttore personale polifunzionale, livello A, Euro 212,00;
- 10) Impiegato direttivo, Responsabile attività tecnico amministrativa, livello A, euro 212,00;
- 11) Impiegato direttivo, Programmatore sala operativa, livello A, Euro 212,00;
- 12) Professional, livello Q2, euro 300,00;
- 13) Professional Senior, livello Q1, euro 360,00.

Il settore uffici ha un'indennità di flessibilità orario per un importo mensile forfettizzato di 100,00 euro.

Il personale mobile, a seguito del disagio dovuto all'assegnazione della sede, ha ricevuto nel mese di settembre scorso un importo pro-capite di una tantum in misura compresa tra i 1200 euro del macchinista in

livello B1 agli 800,00 euro per il TPT in livello C1/2.

L'accordo di produttività aziendale rientra a pieno titolo tra quelli che beneficiano del regime di agevolazione fiscale, entro i limiti e alle condizioni previste dalle norme ministeriali e dell'Agenzia delle Entrate.

Il trattamento di fine rapporto include, oltre a quanto previsto al punto 2 dell'art.84, anche la voce del salario di produttività.

Il contratto aziendale prevede, inoltre, la creazione di un elemento retributivo Individuale (ERI) con cui la retribuzione del personale è allineata, per salvaguarda-

*[...] La sfida è stata vinta, un'altra impresa ferroviaria ha aderito al contratto della Mobilità – Area Attività Ferroviarie, l'ulteriore tassello è stato posto in essere e la strada di un unico contratto è sempre davanti a noi. Non ci resta che attendere il passaggio del primo autobus [...]*

re le attuali condizioni economiche derivanti da superminimi individuali assorbibili e non riassorbibili, al nuovo sistema di classificazione con una formula che tiene conto del tabellare del precedente CCNL delle Merci diminuito delle voci del tabellare, dell'indennità di funzione, del salario professionale del CCNL della mobilità integrato, quest'ultimo, da quello previsto nel contratto aziendale.

Il lavoratore percepirà tale differenza se il valore derivante sarà maggiore di zero fino a quando lo stesso valore sarà stato azzerato.

La trattativa contrattuale va avanti, gli impegni presi ci impongono di portare a termine il cammino percorso per quelle nelle parti che ancora devono trovare conclusione, ma soprattutto condivisione.

Ci siamo imposti di convincere che le regole comuni servono a tutelare tutti, libero mercato compreso. Solo in quest'ottica il migliore Management può confermare il proprio valore, e la società civile ha bisogno di Capitani Coraggiosi, non di semplici razziatori che nulla hanno a che fare con il bene comune.

La sfida è stata vinta, un'altra impresa ferroviaria ha aderito al contratto della Mobilità – Area Attività Ferroviarie, l'ulteriore tassello è stato posto in essere e la strada di un unico contratto è sempre davanti a noi. Non ci resta che attendere il passaggio del primo autobus.

[c.esposito@fastferrovie.it](mailto:c.esposito@fastferrovie.it)

**Mobilità - Trasporto Ferroviario: Trenord**

**In Trenord regna il caos**

**Dopo il dicembre nero, ancora grande confusione nella società lombarda di trasporto regionale**

**di Mauro Carelli**

**I**l primo dicembre era la data di partenza del nuovo contratto aziendale Trenord.

In Lombardia, infatti, l'azienda non era pronta ad attuare il contratto dal primo di settembre, come in Trenitalia e si era deciso di posticipare la data al fine di poter partire a pieno regime e con un disagio ridotto al minimo.

E invece? Il primo step è stato quello di presentare i turni del personale di terra, considerati più semplici, partendo dal presupposto che, data la vicinanza dell'entrata in vigore, essi non potessero, almeno momentaneamente, subire variazioni.

Qui sono sorti i primi problemi. Abbiamo da subito potuto notare turni per la manutenzione fuori normativa, con riposi settimanali inferiori alle 48 ore e turni di biglietteria dove vi erano 9 giorni tra due riposi settimanali nonché orari che, modificando quelli preesistenti, nonostante l'ampliamento a 38 ore setti-

manali, presentavano forti criticità, in primis alla clientela, che non trovava un adeguato numero di sportelli aperti nelle ore più calde, cioè all'apertura.

Visto quest'insieme di criticità abbiamo provveduto a segnalare subito le semplici modifiche da effettuare e l'azienda si è detta disponibile salvo però dover comunque partire con gli orari provvisori. Ad oggi, a mesi di distanza dall'incontro su cui l'azienda aveva dato le suddette aperture, sono ancora in vigore i turni provvisori.

La criticità maggiore però è emersa sui turni del personale mobile che dovevano entrare in vigore dal 9 dicembre.

Ci era stato comunicato che vi sarebbe stato un cambio del programma di gestione del personale; "Goal Rail", un cervellone simil "Ivu", avrebbe dovuto ottimizzare i turni creando un risparmio di personale che si sarebbe trovato ad effettuare una media di condotta/scorta

di molto superiore a quelle preesistenti, portando al lavoratore un miglioramento delle condizioni economiche grazie a quel metodo di pagamento maggiormente premiante con l'aumentare delle ore di condotta/scorta effettuate. "I macchinisti non faranno più giri con meno di 3 ore di condotta" ci dicevano in Azienda.

Pochi giorni prima dell'entrata in vigore sono iniziate le riunioni in cui avremmo dovuto vedere i nuovi turni e invece, già al primo incontro l'azienda, che non aveva ancora i turni pronti a 3 giorni dalla partenza, ci presentava delle turnazioni che in realtà risultavano essere solo i giri macchina, senza accessori, senza riposi, senza assegnazioni, senza refezioni e fuori normativa anche nelle medie di lavoro settimanali. Non appena abbiamo visto ciò ci siamo preoccupati di segnalare il tutto ma l'azienda ci tranquillizzava spiegandoci che non ci stavano presentando i turni veri e propri ma le

## Mobilità - Trasporto Ferroviario: Trenord

giornate che poi, calate sul personale, sarebbero risultate a normativa. A quel punto abbiamo chiesto a gran voce, come avevamo fatto all'epoca con Ivu, di poter vedere tutti i turni personalizzati giacché solo in quel modo potevano essere valutati.

Il responsabile di produzione però ci faceva notare che i turni erano individuali ma ciclici, che ognuno avrebbe ruotato con una conseguente equa distribuzione dei carichi di lavoro e che, di conseguenza, non occorre dare turni trimestrali perché comunque il personale si poteva calcolare i servizi che avrebbe svolto nei mesi successivi.

Rassicurati, ma diffidenti, abbiamo con ansia atteso di vedere i turni veri e propri che però, oltre ogni immaginazione, venivano distribuiti il giorno prima dell'entrata in vigore.

A quel punto, visionandoli ci siamo resi conto che nulla di quanto comunicatoci corrispondeva alla realtà; una miriade di turni era fuori normativa: servizi per capitreno a 10 ore intaccando la mezzanotte, niente pause di refezione per turni superiori alle sei ore, pause di possibili refezioni posizionate in fasce orarie in cui al massimo si può fruire di una colazione, un tè pomeridiano o uno spuntino notturno, settimane lavorative a 48 ore.

Come se ciò non bastasse, abbiamo potuto apprezzare allacciamenti che prevedono giornate a 10 ore di lavoro per lavorare poi il giorno seguente 40 minuti, turni con 1 ora di condotta o 2 ore di scorta. Il famoso incremento di produttività che fine aveva fatto?

All'uscita dei turni, oltre alle suddette problematiche, si aggiungeva una situazione a dir poco imbarazzante; il giorno 9 abbiamo scoperto che vi erano treni ai quali erano assegnati più macchinisti, altri dove vi erano più capitreno e altri ancora che erano sprovvisti di personale, con il conseguente caos nella circolazione e un enorme quantitativo di treni soppressi. Il trasporto regiona-

le lombardo era in ginocchio.

"Goal rail" era diventato, se ci si consente una facile battuta, "autogol al Rail".

Questo sistema innovativo di ottimizzazione delle risorse non ha fatto altro che ottenere dispendio di uomini, soppressioni dei treni e decremento di produttività. Qualsiasi turnista, anche improvvi-

un'ottimizzazione? Perché molti treni non erano caricati a sistema?

Sappiamo per certo che il sistema Goal Rail è utilizzato, con ottimi risultati, da molte altre aziende in Europa ma, come tutti i sistemi, è per definizione "stupido".

Siamo certi quindi che il principale problema sia stata l'interfaccia e cioè chi ha "fisicamente" inserito i

*[...] Qui sono sorti i primi problemi, abbiamo da subito potuto notare turni per la manutenzione fuori normativa, con riposi settimanali inferiori alle 48 ore e turni di biglietteria dove vi erano 9 giorni tra due riposi settimanali nonché orari che, modificando quelli preesistenti, nonostante l'ampliamento a 38 ore settimanali, presentavano forti criticità, in primis alla clientela, che non trovava un adeguato numero di sportelli aperti nelle ore più calde, cioè all'apertura [...]*

sato, avrebbe certamente fatto meglio.

Come può un sistema programmato con determinati paletti contrattuali sforarli? Come può ottenere un dispendio di personale anziché

numeri dei treni con le relative tracce orarie, saltandone parecchi nonché chi, *flaggando* un'opzione di questo sistema che consente ampi margini di flessibilità, ha di fatto permesso uno sfornamento della nor-



## Mobilità - Trasporto Ferroviario: Trenord

**[...]** *L'imminente futuro vedrà in funzione i vecchi sistemi informatici con un periodo in cui sarà testato Goal Rail per poi essere utilizzato non appena realmente funzionante. Si sarebbe potuto procedere prima in questo modo? Forse. Ma per alcuni la politica prevale sulla logica [...]*

mativa.

A tutto ciò si è aggiunta una falla del programma che ha oggettive difficoltà a gestire gli impianti più grandi quali Milano Porta Garibaldi e Milano Bovisio.

Tutto ciò si poteva evitare? Di chi è la colpa?

Siamo più che certi che il tutto era evitabile, sarebbe bastato procedere per gradi, mantenendo in essere il vecchio sistema "Veste" proseguendo in parallelo con Goal Rail per testarne l'efficienza; ma soprattutto, con un contratto siglato a Luglio, perché in sei mesi l'azienda non ha provveduto a collaudare il sistema con la produzione di treni in essere?

Le conseguenze di tutto ciò sono gravi: disagi in una regione in cui il pendolarismo è a livelli altissimi, richieste di rimborsi delle associazioni pendolari, penali da pagare alla regione per i treni non

effettuati!

Ma la domanda è: perché?

Siamo di fronte a un'azienda che, incapace di testare un sistema, ha comunque deciso che quello sarebbe stato il nuovo programma di gestione, azzerando quello vecchio, impedendo ai tecnici aziendali il "travaso" informatico dei treni da un programma all'altro, obbligandoli all'inserimento manuale con la conseguente "perdita" dei treni.

Forse bisognava, vicino alle elezioni, arrivare a dire che la regione Lombardia aveva una realtà lavorativa come Trenord, con una dirigenza che passando da un nuovo contratto innovativo e dall'acquisto di un nuovo sistema informatico perfetto, produceva un aumento di produttività del 20%, cifra enunciata dall'ex Amministratore Delegato e totalmente

priva di fondamento.

Anche a seguito di quanto accaduto siamo sempre più convinti che in Trenord non abbiamo bisogno di tatticismi politici ma di una dirigenza capace e in grado di gestire la società senza mettere in ginocchio il trasporto pubblico locale.

A seguito delle dimissioni dell'AD Giuseppe Biesuz, costretto al ritiro da vicende personali e all'intervento del Presidente Vincenzo Soprano, l'azienda ha preso la decisione di tornare, almeno temporaneamente, al vecchio sistema "Veste" aggiornato con la nuova normativa e nel frattempo effettuare qualche soppressione programmata per ripristinare gradatamente il trasporto pubblico locale.

Molto lavoro si è dovuto fare con tavoli tecnici dove le parti hanno controllato tutti i turni riportandoli a normativa, un



## Mobilità - Trasporto Ferroviario: Trenord



quest'azienda non riesce ad affrontare problemi di facile risoluzione? Mera incapacità aziendale o vi è un altro disegno?

Noi abbiamo lavorato con l'azienda per creare un contratto con parametri di produttività elevati che innalzassero anche gli stipendi ai lavoratori ma siamo anche convinti che, se quest'azienda non rispetta quanto definito e non riesce a garantire i livelli retributivi pattuiti, non si può proseguire in questa direzione. Non è che i vertici di Trenord stanno pensando di fare un passo indietro rispetto a un contratto fortemente voluto da un Amministratore Delegato non più alla guida della società?

Ad oggi, inoltre, non possiamo non notare la totale assenza del nuovo Amministratore Delegato, ing. Legnani, che doveva risollevarci con la sua esperienza le sorti aziendali e che invece si rifiuta di dialogare attivamente con le OO.SS.

Tutto si può sistemare, tutto è migliorabile ma una cosa è certa: così non va!

Se non si riparano le falle contrattuali/aziendali diventa inevitabile una riflessione più severa.

Un unico lato positivo: si è addivenuti ad un accordo sulle ferie estive che prevede 21 giorni di ferie che con i riposi iniziali diventano 23.

Una piccola consolazione in mezzo a una serie di grandi delusioni.

[carelli@fastferrovie.it](mailto:carelli@fastferrovie.it)

lavoro che avrebbe dovuto effettuare l'azienda semplicemente rispettando quanto sottoscritto nel contratto.

Come se non bastasse, sempre per il personale mobile si è aggiunto un problema non da poco: il mancato pagamento delle competenze.

Mettendo fuori servizio a dicembre i vecchi sistemi di pagamento ci si è trovati di fronte ad una situazione irrealistica. L'azienda ci ha dichiarato a gennaio di non essere pronta a pagare le competenze variabili del personale mobile poiché non riusciva a caricare i parametri e i treni a sistema in tempo; non solo, ci comunicava che il tutto era regolarizzabile solo dallo stipendio del 27 maggio.

L'unica soluzione adottabile poteva essere quella di assegnare delle competenze forfettarie sulla base di quelle relative allo stes-

so periodo dell'anno precedente e così è stato fatto.

Ma per i lavoratori che l'anno precedente facevano formazione, erano in ferie, erano in maternità o magari non erano ancora in Trenord? Anche per questa problematica questa grande azienda aveva la risposta pronta e cioè che bastava segnalare nome cognome e matricola e loro avrebbero provveduto a creare uno stipendio comunque consona al lavoro svolto ma, come al solito, sorpresa. Non solo non è bastato segnalare i "casi limite" per risolverli ma addirittura, arrivati ad aprile, vi sono ancora alcuni macchinisti che si trovano stipendi di 1600/1700€ nonostante abbiano lavorato tutto il mese. E al 27 maggio? Sarà davvero tutto regolarizzato?

Come è possibile essere presi in giro così, perché

**[...]** Ad oggi, inoltre, non possiamo non notare la totale assenza del nuovo Amministratore Delegato, ing. Legnani, che doveva risollevarci con la sua esperienza le sorti aziendali e che invece si rifiuta di dialogare attivamente con le OO.SS. **[...]**

## Trasporto non di Linea



# Trasporto pubblico non di linea

*Una breve panoramica sulle peculiarità e sulle differenze tra le due principali componenti di questo nevralgico settore della mobilità*

**di Alessandro Atzeni**

Come primo approccio a questa nuova veste editoriale della nostra rivista cercherò di esprimere alcuni concetti di base sul mondo del trasporto pubblico non di linea che, grazie alle sue peculiarità e a causa del calo delle risorse pubbliche, sarà sempre un essenziale punto di riferimento per la mobilità delle persone nei diversi territori.

Il trasporto pubblico non di linea, regolamentato dalla Legge nazionale n. 21 del 15 gennaio 1992, è composto dai due settori: taxi e noleggio con conducente che possono operare con autovetture, motocarrozze, natanti o veicoli a trazione animale; settori che, pur con caratteristiche diverse, sono entrambi integrabili ai diversi bisogni di mobilità sostenibile.

Si deve anche considerare che entrambi operano in concorrenza sullo stesso tipo di mercato, quello della mobilità individuale, offrendo ai cittadini servizi alternativi a quelli privati e/o pubblici di linea con sistemi tariffari differenti.

Il servizio di taxi si effettua a richiesta diretta del trasportato o dei trasportati, dietro pagamento di un corri-

spettivo calcolato con tassametro omologato sulla base di tariffe determinate dalle competenti autorità amministrative, a base multipla per il servizio urbano e a base chilometrica per il servizio extra urbano. Si rivolge a un'utenza indifferenziata, può sostare in luogo pubblico e il suo servizio deve obbligatoriamente iniziare nelle aree del comune che ha rilasciato la licenza.

Il servizio di noleggio con conducente si rivolge a un'utenza specifica che avanza, presso la sede del vettore, apposita richiesta per una determinata prestazione a tempo e/o viaggio.

Lo stazionamento dei propri mezzi deve avvenire esclusivamente nelle rimesse all'interno del comune che ha rilasciato l'autorizzazione.

Il corrispettivo del trasporto per il servizio di noleggio con conducente è direttamente concordato tra l'utenza e il vettore che, a differenza del servizio taxi, non è obbligato a effettuare la prestazione.

A chiunque sia interessato a intraprendere l'attività di tassista o noleggiatore, oltre al possesso della patente di guida di tipo B, è necessario il requisito del certificato di abilitazione professionale ottenibile, previo esame, nelle MCTC o agenzie di scuola guida abilitate. Una volta ottenuti questi requisiti bisognerà essere iscritti al ruolo dei conducenti di veicoli o natanti adibiti ad autoservizi pubblici non di linea presso le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura.

## Trasporto non di Linea

L'iscrizione al ruolo dei conducenti avviene previo esame da parte di apposita commissione regionale che accerta i requisiti d'idoneità all'esercizio del servizio, con particolare riferimento alla conoscenza geografica e toponomastica.

Ottenuti tutti i requisiti necessari, si dovrà entrare in possesso della licenza taxi o autorizzazione di noleggio con conducente, rilasciate esclusivamente dai comuni tramite bando di pubblico concorso. Il numero delle licenze o autorizzazioni, che possono anche essere trasferite dopo cinque anni di titolarità o improvvisa inabilità alla guida, è stabilito in base al numero degli abitanti dei comuni e in riferimento al principio di domanda e offerta.

Una delle particolarità che differenzia gli Ncc dai taxi sono gli orari di lavoro. I primi non hanno vincoli di orario e teoricamente potrebbero lavorare h/24, a differenza dei taxi che sono sottoposti a turni regolamentati dai comuni.

La regolamentazione amministrativa dei turni trova la sua giustificazione nell'esigenza di garantire l'adeguamento dell'offerta alla domanda, ove non sia spontaneamente conseguito lasciando liberi i tassisti di decidere il loro turno di servizio. Nelle esperienze di regolamentazione delle città italiane queste esigenze si traducono nella fissazione di un servizio minimo in tutte le ore del giorno e della notte e in tutte le zone della città, con punte che variano quantitativamente

in base alla dimensione spazio-temporale della domanda.

A queste ragioni se ne aggiungono altre legate alla necessità di evitare condizioni di lavoro (orari) per i guidatori che pregiudichino la sicurezza degli utenti.

Nella pratica, raramente accade che la programmazione dei turni faccia seguito ad analisi sistematiche e periodiche della domanda, mentre la prassi è che la turnazione sia stabilita mediante concertazione con i rappresentanti degli utenti e della categoria taxi. La percezione del mercato da parte degli erogatori potrebbe però non riflettere sempre la domanda, bensì le loro preferenze, tenuto conto del guadagno atteso e della disutilità del lavoro. Per fare un esempio, si cita il caso dell'unica e ultima indagine sistematica della domanda taxi nella città di Roma, da cui emergeva l'evidenza di una domanda largamente insoddisfatta, con un andamento temporale divergente rispetto al profilo dei turni e con una distribuzione geografica che vedeva le zone periferiche fortemente svantaggiate rispetto a quelle centrali. Differenze esistono nel grado di obbligatorietà dei turni. A Roma, come anche a Napoli e Firenze, i turni obbligatori e facoltativi di ogni taxi sono prestabiliti tramite deliberazione amministrativa e possono solo essere scambiati tra tassisti che desiderano o hanno bisogno di svolgere un altro turno.

Come prima presentazione ci fermiamo qui, ma non mancherà l'occasione per approfondire il mondo del trasporto non di linea. Un mondo che negli ultimi tempi, a causa delle sue problematiche, ha invaso gli spazi di tutti gli organi d'informazione e impegnato ogni parte politica del nostro Paese.

*[...] Una delle particolarità che differenzia gli Ncc dai taxi sono gli orari di lavoro. I primi non hanno vincoli di orario e teoricamente potrebbero lavorare h/24, a differenza dei taxi che sono sottoposti a turni regolamentati dai comuni [...]*



**Trasporto Marittimo**

# L'inascoltata voce dei marittimi

**Il settore vive una crisi profonda di lavoro e tutele Fast Confsal, nonostante gli ostracismi, è presente**

**di Angelo D'Ambrosio**



**N**el variegato mondo dei trasporti il settore dei marittimi, con le sue peculiarità, è il più complesso.

Da molto tempo il nostro sindacato riceveva segnali da parte di lavoratori di questo settore che iniziavano a mal sopportare la granitica composizione della rappresentanza sindacale confederale, radicata da tempo e diventata, nel frattempo, scarsamente scalfibile dalle esigenze e dalle problematiche degli uomini del mare.

Il momento non è dei migliori. I morsi della crisi colpiscono anche questo settore e le aziende, gli armatori italiani piangono miseria, nonostante siano previsti privilegi e agevolazioni fiscali per le compagnie le cui navi battano la bandiera del nostro Paese. Oltre alla spinta recessiva mondiale, il settore sconta anche i postumi della disintegrazione delle grandi compagnie di trasporto pubbliche, scaraventate sul mercato da scriteriate politiche pseudo-liberiste. Praticamente sparito il trasporto sociale, quello che garantiva il collegamento territoriale con le isole del mediterraneo, il mercato è ora preda delle strategie dei grandi network mondiali che

monopolizzano il settore.

Ciò ha provocato anche una preoccupante precarizzazione del lavoro, aggravata dagli ultimi provvedimenti legislativi in materia di pensioni.

Ma, si sa, l'imperativo delle aziende, in qualunque latitudine e in qualsiasi settore merceologico o industriale è l'aumento dei profitti contestuale al contenimento dei costi.

Proprio a questo fine gli armatori

Paese.

Sia chiaro, non abbiamo chieste preconcepite nei confronti di nessun lavoratore. Il problema che ci poniamo – e che poniamo inascoltati alle aziende del settore – è quello della certificazione delle abilitazioni e delle professionalità.

L'Italia vanta una secolare tradizione marinara. Questo determina, da una parte, la presenza di scuole e strutture che si occupano e si preoc-

*[...] non può che mal sopportare se un sindacato autonomo si affaccia nel settore [...]*

inventano ogni giorno soluzioni strane e particolari alchimie. Uno di questi è il doppio registro, ovvero l'imbarco di personale straniero sulle navi battenti bandiera italiana. Sempre più equipaggi, sia sulle navi mercantili sia su quelle adibite al trasporto dei passeggeri sono composti in prevalenza da personale non italiano.

Il doppio registro, nato con una lodevole intenzione, ovvero quella di salvaguardare la bandiera sulle navi italiane, si è trasformato in una mannaia per i marittimi del nostro

cupano di fornire le competenze a chi voglia scegliere di andare per mare a buscarsi il pane; dall'altra l'azione del legislatore che spesso è intervenuto per codificarne le attività e le competenze. Tutto è chiaro. Di chi sale su una nave è agevole verificare le capacità e le attitudini. Non sempre si può dire lo stesso del personale straniero, soprattutto se proveniente da Paesi extraeuropei.

Il sindacato confederale non si strappa certo le vesti, per questo.

Consolidato nel settore, ha creato un inattaccabile connubio con

## Trasporto Marittimo

**[...]** *Il ruolo del sindacato, come lo intendiamo noi, deve essere quello di dare voce alle problematiche, stimolando le parti sociali e le istituzioni come, ad esempio, la Commissione Trasporti del Parlamento italiano e di creare i presupposti di una politica seria e coerente di occupazione e di garanzia, sia per i lavoratori italiani sia per gli stranieri*  
**[...]**

Confitarma, l'associazione che rappresenta circa il 90% delle aziende del settore. E anche due nemici, si sa, se non temono che altri nemici possano scalfire il loro ruolo e la loro posizione imparano a conoscersi e, in un certo senso, preferirsi.

Un sodalizio che stronca ogni combattività, e non risponde alla fame di rappresentanza chiaramente palpabile a bordo delle navi. Mai nessuna presa di posizione forte.

Quindi il sindacato gioca il suo compito in maniera tiepida, non urla troppo se le aziende imbottiscono i ruoli del personale di lavoratori non italiani e l'associazione datoriale concede un accordo che consente ai marinai stranieri di iscriversi al sindacato. Così tutto fila, soprattutto se anche la politica e le istituzioni volgono altrove lo sguardo preoccupandosi solo quando, ad esempio, la Costa Crociere naufraga ed emerge la drammatica realtà di marinai che dovrebbero coordinare l'abbandono nave ma non

riescono neanche a comunicare tra loro.

Una siffatta composizione, quindi, non può che mal sopportare se un sindacato autonomo si affaccia nel settore e, soprattutto, inizia a parlare la lingua dei lavoratori; quella lingua che orecchie distratte non riescono più a udire.

Il ruolo del sindacato, come lo intendiamo noi, deve essere quello di dare voce alle problematiche, stimolando le parti sociali e le istituzioni come, ad esempio, la Commissione Trasporti del Parlamento italiano e di creare i presupposti di una politica seria e coerente di occupazione e di garanzia, sia per i lavoratori italiani sia per gli stranieri.

Noi ci poniamo il problema ma i tre attori di cui sopra non se ne danno per intesi. Blindano la possibilità di una presenza alternativa non ammettendoci ai tavoli. Ledono così il diritto alla libera rappresentanza.

Siamo presenti e forti in una grande compagnia del

trasporto passeggeri, la GNV, Grandi Navi Veloci.

I lavoratori, inascoltati e stanchi ci danno fiducia e ci chiedono di stimolare il dibattito; di sparigliare, in un certo senso.

Numerose sono le iniziative di denuncia, le prese di posizione (che trovate sul nostro sito [www.sindacatofast.it](http://www.sindacatofast.it)) che i lavoratori di GNV pongono, nostro tramite, per cercare di risolvere le loro quotidiane problematiche.

Oltre alle questioni riguardanti il massiccio, spesso indiscriminato utilizzo di lavoratori stranieri, con quello che ciò comporta, come abbiamo scritto in precedenza, abbiamo sollecitato le parti al tavolo, solo per fare un esempio, sull'utilizzo e la retribuzione delle ore straordinarie o sul pagamento del premio di produzione.

Quelle che abbiamo citato sono soltanto alcune delle problematiche che i lavoratori denunciano e che Fast Confsal pone con forza, non rassegnandosi alla pretesa di chi, inflaccidito da anni di osservazione passiva dello status quo, pretende di continuare a non dare voce alle legittime aspettative dei lavoratori e nello stesso tempo impegnarsi a impedirlo a chi di discutere di quegli argomenti vuole farsi carico, delegato a ciò dai lavoratori.

[dambrosio@fastferrovie.it](mailto:dambrosio@fastferrovie.it)



## Trasporto Aereo

# Il trasporto aereo italiano oggi

La storia di Alitalia:  
un disastro annunciato  
E il futuro appare ancora peggiore

di Riccardo Rosi

**P**er comprendere il motivo per cui tutte le compagnie aeree straniere, low cost in testa, hanno fagocitato senza colpo ferire il mercato italiano, è obbligatorio ricordare quanto accaduto nell'avventura della nuova Alitalia; parliamo dell'ex compagnia di bandiera che, privatizzata nel 2008 dal governo Berlusconi, fu "regalata" a un gruppetto di azionisti, con pochi capitali e senza esperienza di trasporto aereo che il Cavaliere, come non mai sprezzante del ridicolo, non esitò a definire "patrioti".

E' stato l'inizio della fine, poiché successivamente hanno capitolato una dopo l'altra tutte le altre aerolinee nazionali cosiddette minori.

Intanto Cai, la società creata per "salvare" l'Alitalia, a quattro anni dalla nascita è finita nel peggiore dei modi: capitale bruciato, indebitamento sopra il miliardo di euro, azienda in vendita.

Ripulita da tutti i debiti, alleggerita di settemila dipendenti, favorita con leggine e deroghe d'ogni tipo la compagnia aerea gestita dai "patrioti" è riuscita a perdere 630 mila euro al giorno.

Una storia trascurata quasi da tutti. Il risultato è la cronaca di un disastro che, seppure ampiamente annunciato, per più di quattro anni è stato occultato dall'ottimismo dei vertici, dalle complicità della politica, dalla disattenzione generale.

Certo non da noi, che da sempre denunciavamo questo stato di cose.

Abbiamo atteso pazientemente, consapevoli che un rilancio sarebbe stata l'unica opportunità per poter riassumere tanti professionisti lasciati colpevolmente in mezzo alla strada. Ma così non è stato.

E adesso? Fino a ottobre 2013 Air France ha un diritto di prelazione che ne fa l'unico compratore possibile. Il colosso parigino è lo stesso "invasore straniero" che nel 2008 fu fermato da Berlusconi a un passo dall'acquisto definito con il governo Prodi. Quell'intesa avrebbe fatto risparmiare centinaia di milioni e salvato quasi cinquemila posti di lavoro.

Noi, sia chiaro, non ci schieriamo con nessuno, prendiamo oggettivamente atto dei fatti.



Dalle ceneri della cordata patriottica emerge la solita realtà del disastro Italia, di un sistema di potere fondato sullo scambio di favori affari-politica che ci ha condotto all'incubo del fallimento di Stato.

Il risultato è che l'Italia, oggi, è orfana di un asset strategico per l'economia nazionale che solo pochi anni orsono ci vedeva tra le più rinomate aziende del trasporto aereo mondiale, non solo per le destinazioni collegate, ma soprattutto per l'elevata professionalità di tutto il personale e delle officine di manutenzione, queste ultime oggi totalmente dismesse.

Una realtà costruita in sessant'anni d'ineguagliabili esperienze distrutta in sessanta giorni.

Da qualche tempo sta prendendo corpo l'ipotesi di una nazionalizzazione, ovvero di un ritorno al precedente azionista di maggioranza, il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Se tale eventualità dovesse verificarsi si aprirebbero scenari nuovi, in particolare per tutti quei dipendenti troppo frettolosamente esodati o costretti a un pensionamento non voluto, applicando criteri quanto meno discutibili, sicuramente contrari a ogni logica, considerando le grandi esperienze professionali alle quali si è voluto inspiegabilmente rinunciare.

Siamo pronti, come sempre abbiamo dimostrato nel recente passato, a dare voce e rappresentatività a quanti vorranno riportare, anche per le vie legali, le lancette degli orologi all'ottobre del 2008, pretendendo a ragione il ritorno allo *status quo ante*.

Nel frattempo vigileremo sulla corretta applicazione di quegli accordi che hanno solo in parte compensato le pesanti perdite sociali, professionali ed economiche che tutti noi stiamo patendo, nonché sulla sopravvivenza di quegli istituti che ancora dovranno garantirci la sussistenza e la previdenza.



### La fondazione SMA

*La Fondazione, attraverso un corretto e sereno dibattito culturale e un approfondito confronto dialettico con tutte le componenti della società civile, ha la finalità di promuovere il coinvolgimento e la partecipazione attiva dei cittadini al tema dei trasporti e della mobilità in genere, partendo dalla "interazione uomo-macchina" nella condotta dei mezzi a guida vincolata, con particolare attenzione al settore ferroviario. Ciò sempre in attuazione dei valori di democrazia, libertà, partecipazione in tutte le sue forme (civile, religiosa, politica), trasparenza, solidarietà, uguaglianza, meritocrazia; è, pertanto, aperta a tutti coloro che intendano partecipare al tema dei trasporti inteso come servizio d'interesse collettivo e promuovere attività culturali e professionali per la crescita sociale della collettività, nazionale e internazionale.*

**Destina il tuo 5 per mille a:**

*COMITATO PROMOTORE*

# FONDAZIONE SMA

**Codice fiscale 97611180585**

Comitato Promotore Fondazione SMA  
Via Prenestina, 170 00177 Roma

Tel. 0689535974/75 fax 0689535976 mail [segreteria@pec.fondazionesma.it](mailto:segreteria@pec.fondazionesma.it)  
[www.fondazionesma.it](http://www.fondazionesma.it)

## Sicurezza sul Lavoro

# Il telefono, la tua croce?



*L'impatto delle radiazioni sull'organismo dei lavoratori che utilizzano dispositivi a radiofrequenza*

*a cura dell'ing. Natale Italiano*

**[...]** In generale indica il fenomeno per cui dalla materia viene emessa energia sotto forma di particelle o di onde elettromagnetiche, che si propagano nello spazio circostante andando a interagire con cose e persone che trovano sul loro passaggio [...]

**N**on è particolarmente gradevole iniziare un articolo con “noi lo avevamo scritto”.

Tuttavia, purtroppo, senza tanti clamori alcuni anni fa, sempre sulle colonne di questo giornale, avevamo ventilato l'ipotesi di possibili implicazioni sulla salute per il frequente uso di dispositivi elettronici funzionanti attraverso l'utilizzo dei campi elettromagnetici a radiofrequenza.

Iniziamo a definire cosa è una “radiazione”.

Il termine “radiazione” può essere riferito a una serie di avvenimenti molto complessi e differenti fra loro, sia per natura sia per effetti sull'uomo.

In generale indica il fenomeno per cui dalla materia viene emessa energia sotto forma di particelle o di onde elettromagnetiche, che si propagano nello spazio circostante andando a interagire con cose e persone che trovano sul loro passaggio.

Una distinzione tra le “radiazioni” che può essere fatta, in base agli effetti che provocano sulla materia con la quale vanno a impattare, è la seguente:

- RADIAZIONI IONIZZANTI;
- RADIAZIONI NON IONIZZANTI.

Le RADIAZIONI IONIZZANTI sono dotate di un potere altamente penetrante, che permette loro di ionizzare la materia

e cioè di riuscire a separare gli elettroni dagli atomi che incontrano nel loro percorso.

La ionizzazione può causare negli organismi viventi fenomeni chimici che portano a lesioni osservabili sia a livello cellulare sia dell'organismo, con conseguenti alterazioni funzionali e morfologiche, fino alla morte delle cellule o alla loro radicale trasformazione.

Esempi classici sono le radiografie, dove tutti gli organi sono colpiti più o meno con uguale intensità, ma la durata dell'esposizione dovrebbe essere piuttosto breve.

In quest'ultimo caso si verifica spesso nei laboratori radiografici che, prima dell'effettuazione della cosiddetta “lastra”, l'operatore, posizionato dall'altra parte di uno schermo protettivo, invita il paziente a disporsi e spostarsi in modo tale da poter effettuare la “fotografia” sul punto prestabilito.

L'operatore, per tutto il tempo in cui impartisce i comandi al paziente, osserva da un monitor la parte da “fotografare”.

La domanda è: come fa?

Semplice, espone il paziente a emissioni di raggi X forse non dovute.

Un altro caso di specie, sono i cosiddetti “Controlli Non Distruttivi”.

Per “Controlli Non Distruttivi” (CND) s'intende quel complesso di esami, prove e rilievi condotti impiegando metodi che non alterano il materiale e non richiedono la distruzione o l'asportazione di campioni dalla struttura in esame finalizzati alla ricerca e identificazione di difetti strutturali della struttura stessa.

Un classico CND usato nelle officine di Trenitalia è quello degli Ultrasuoni.

Gli apparecchi a ultrasuoni utilizzati per i controlli non distruttivi si basano sul fenomeno della riflessione che subisce il suono quando incontra una superficie di discontinuità tra due mezzi in cui esso si propaga.

In altre parole, si sfrutta il noto “effetto eco” con la sola differenza che la frequenza delle vibrazioni impiegate non cade nello spettro delle “frequenze udibili”.

li", ma è molto più elevata.

Uno degli effetti biologici sull'uomo è l'Effetto Termico.

La spiegazione di come si viene a determinare l'aumento di calore nei tessuti è abbastanza semplice: penetrando nei tessuti biologici le onde perdono energia, cedendola al sistema che attraversano.

La perdita di energia delle onde si converte in calore, con un significativo innalzamento della temperatura locale.

Gli Effetti Non Termici, legati alla propagazione delle onde ultrasoniche, comprendono sia possibili alterazioni della permeabilità delle membrane cellulari sia la cavitazione.

Le RADIAZIONI NON IONIZZANTI sono quei campi elettromagnetici (o CEM) corrispondenti alla sezione non ottica.

Le radiazioni non ionizzanti (NIR) sono forme di radiazioni elettromagnetiche (o campi elettromagnetici) che possiedono l'energia sufficiente a provocare modifiche termiche, meccaniche e bioelettriche (effetti biologici) nella materia costituente gli organismi viventi.

La componente principale di quelle che vengono definite radiazioni non ionizzanti è costituita dalle onde elettromagnetiche comprese nell'arco di frequenza tra 0-300 GHz.

I campi elettromagnetici si propagano come onde (onde elettromagnetiche) che si differenziano sulla base della frequenza. Le onde elettromagnetiche possono quindi essere classificate in base ad essa.

Per questo motivo, le sorgenti di onde elettromagnetiche comprese nel range di frequenza 0-300 GHz, sono suddivise in tre categorie principali:

- sorgenti di campi a bassa frequenza (fino a 300 Hz), comunemente definiti come campi ELF (Extremely Low Frequency), dovute essenzialmente al sistema di produzione, distribuzione e utilizzo dell'energia elettrica (linee elettriche, cabine di trasformazione, elettrodomestici, ecc.) che in Italia presenta una frequenza industriale costante pari a 50 Hz;

- sorgenti di campi a radio-frequenza, comunemente definiti come campi RF (Radio Frequency - fra i 100

kHz e i 300 MHz) dovute generalmente agli impianti di ricetrasmisione radio e tv;

- sorgenti di campi a Micro Onde o MO (fra i 300 MHz e i 300 GHz) dovute agli impianti per cellulari o ai ponti radio che prevedono frequenze molto più alte, comprese tra 100 kHz e 300 GHz.

Gli effetti biologici, potenziali effetti sanitari, che scaturiscono dall'interazione tra materia e campi elettromagnetici sono principalmente di due tipi:

- effetti derivanti da stimolazione elettrica dei tessuti muscolari e nervosi
- effetti termici connessi al riscaldamento della materia (assorbimento di energia elettromagnetica).

Il Capo IV del Titolo VIII del DLgs 81/2008 è la sezione dedicata alla protezione dei lavoratori esposti a CEM.

In esso (e in particolare nell'Allegato XXXVI) si fa riferimento alle restrizioni di base utilizzate dall'ICNIRP (Commissione Internazionale per la Protezione dalle Radiazioni Non Ionizzanti) per i vari range di frequenza.

In particolare, per quanto riguarda i valori limite di esposizione (legati agli effetti biologici), si tiene conto di alcuni fattori quali:

- densità di corrente indotta nella testa e nel tronco (in bassa frequenza 0 - 10MHz);

- SAR (Specific Absorption Rate) mediato sul corpo intero, sul capo e sugli arti (in alta frequenza 10MHz - 10GHz).

I principi fondamentali per la prevenzione sono:

- VALUTARE, alla luce del progetto CENELEC EN 50499 (in via di recepimento CEI), le situazioni in cui l'esposizione a NIR rientrano, oppure no, in quelle "situazioni giustificabili", non pericolose, cioè, per la salute umana.

- VALUTARE le caratteristiche spettrali delle sorgenti elettromagnetiche e successivamente i livelli di esposizione.

- PROGETTARE i luoghi di lavoro in modo che gli apparati emettitori di CEM siano installati sufficientemente distanti dalle postazioni in cui il personale lavorativo staziona per periodi di tempo prolungati. Dotare tali luoghi di apposita segnaletica.

**[...]** Pertanto, la Cassazione ha introdotto, più ad ampio raggio, il principio secondo cui vige anche la validità di tipo probabilistico a comprova dell'eventuale danno subito, includendo in questo processo anche eventuali effetti derivanti dai macchinari nell'ambiente lavorativo e anche da fattori esogeni, non strettamente legati all'attività occupazionale **[...]**

## Sicurezza sul Lavoro

→ LIMITARE il tempo di esposizione dei lavoratori tenendo conto di quanto riportato nell'Allegato XXXVI, Tabella 1 e 2, del D.Lgs 81/2008.

→ ADOTTARE disposizioni più cautelative per quei lavoratori maggiormente sensibili al rischio (ad es. portatori di pacemaker), avvalendosi della collaborazione del medico competente.

Questo, a oggi, è il quadro normativo.

Il 31 maggio 2011 il WHO/International Agency for Research on Cancer (IARC) ha classificato i campi elettromagnetici a radiofrequenza come possibilmente cancerogeni per l'uomo (Gruppo 2B), sulla base di un aumentato rischio di glioma, un tipo maligno di cancro del cervello, associati con l'uso di telefoni senza fili.

Nondimeno, la classificazione circa i potenziali rischi di neoplasia dovuti ai campi elettromagnetici a radiofrequenza giace nelle segrete stanze del Parlamento Italiano e, laddove la scienza tarda ad arrivare, ci ha pensato la giustizia.

Infatti, con la sentenza della Cassazione Civile del 12 ottobre 2012, n. 17438 - Uso di telefoni nel corso dell'attività lavorativa e patologia tumorale - la Corte Suprema ha dato ragione a un ex manager affetto da una neoplasia benigna al nervo trigemino, noto come neurinoma del Ganglio di Gasser, diagnosticato nel 2002.

L'ex dirigente ha intentato causa poiché si è detto convinto di averlo maturato dopo aver sottoposto la sua persona all'uso del cellulare per sei ore al giorno di telefonate, per motivi di lavoro, nell'arco di un decennio.

Sul fatto che i telefoni cellulari siano in qualche modo dannosi per la salute, il senso comune è pressoché unanime ma ora, di fronte al provvedimento assunto dalla

Cassazione, iniziano ad arrivare anche le prime conferme ufficiali.

La Suprema Corte ha evidenziato che "Nel caso di malattia professionale non tabellata - si legge nella sentenza - la prova della causa di lavoro, che grava sul lavoratore, deve essere valutata in termini di ragionevole certezza".

Insomma, la Corte ha preso in esame tutti i dati e, pur non disponendo di prove inconfutabili della correlazione tra abuso del telefonino e insorgenza del tumore, ha acconsentito alle richieste del manager.

Pertanto, la Cassazione ha introdotto, più ad ampio raggio, il principio secondo cui vige anche la validità di tipo probabilistico a comprova dell'eventuale danno subito, includendo in questo processo anche eventuali effetti derivanti dai macchinari nell'ambiente lavorativo e anche da fattori esogeni, non strettamente legati all'attività occupazionale.

Uno degli strumenti che vengono forniti ai Dirigenti, Funzionari, personale di Condotta (Guidatori e Capi Treno), nella nostra Azienda sono i dispositivi elettronici quali Tablet e Telefoni mobili, funzionanti attraverso l'utilizzo dei campi elettromagnetici a radiofrequenza.

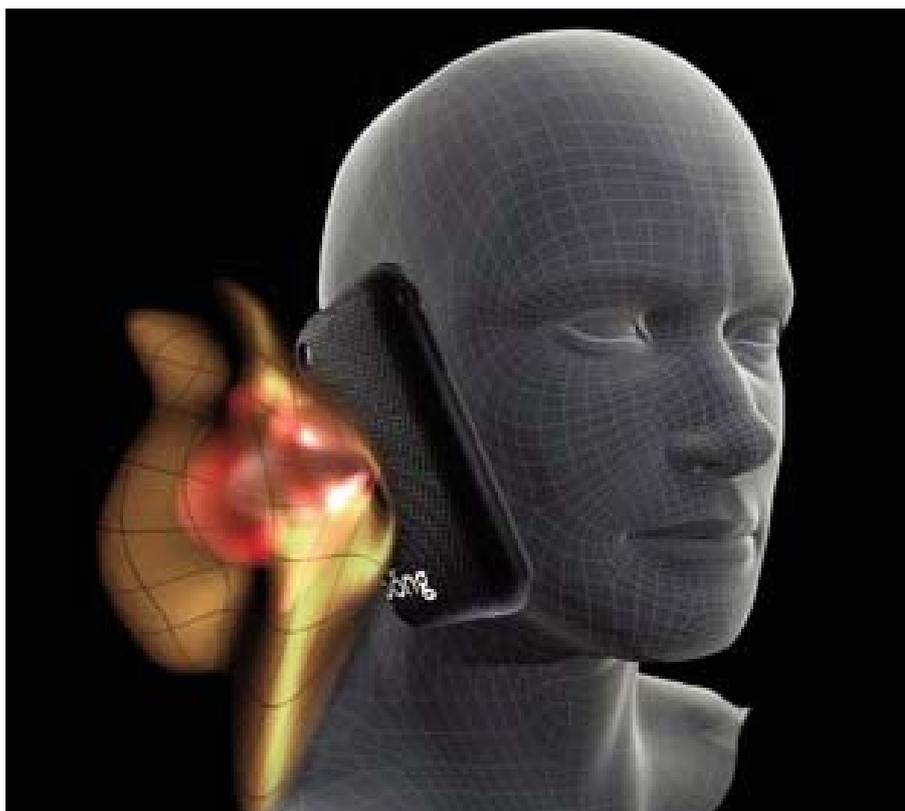
In particolare per i guidatori (i Macchinisti) la situazione è ancora più pesante poiché sono confinati in un ambiente ristretto, ovvero la cabina di guida.

Non volendo con questo produrre allarmismo, è interessante porre l'attenzione su un problema che, in futuro, potrebbe produrre conseguenze patologiche importanti sui lavoratori.

Pertanto, a nostro avviso, oltre la sentenza è necessario iniziare a procedere con un'attenta sorveglianza sanitaria e cominciare a pensare, in particolare nelle cabine di guida, a diversi strumenti di comunicazione.

I padri latini dicevano: "Dissoluta negligentia prope dolum est" ovvero "Una sregolata negligenza è quasi dolo"; non vorremmo che ciò accada e siamo pronti e disponibili a un contributo per trovare le migliori soluzioni a un problema di grande interesse.

[n.italiano@fastferrovie.it](mailto:n.italiano@fastferrovie.it)



Numero Verde  
**800 754445**

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



**SCOPRI  
I NOSTRI  
PRONTI**

# Cerchi un Prestito?

FINANZIAMO DIPENDENTI STATALI, PUBBLICI, PRIVATI E PENSIONATI

Abbiamo stipulato con la **CONFISAL** una convenzione al fine di offrire agli iscritti prodotti finanziari a condizioni estremamente competitive rispetto agli altri operatori presenti sul mercato.

Scansiona con



IL TUO SMARTPHONE

## CESSIONE DEL QUINTO\*

	NETTO EROGATO	MESI	RATA	TAN	TAEG
Es1	<b>16.000,87</b>	<b>120</b>	<b>194,00</b>	<b>6,20</b>	<b>8,28</b>
Es2	<b>26.003,23</b>	<b>120</b>	<b>314,00</b>	<b>6,20</b>	<b>8,18</b>

\* Gli importi indicati negli esempi hanno valore puramente esemplificativo, si riferiscono al prodotto cessione del quinto per un dipendente Statale di 30 anni di età e 10 di servizio al momento della richiesta e sono comprensivi degli oneri assicurativi, delle spese di istruttoria, imposta sostitutiva e commissioni (offerta valida fino al 30/11/11). Il tasso di interesse è fisso per tutta la durata del finanziamento e l'importo della rata non potrà essere superiore ad un quinto dello stipendio del richiedente, valutato al netto delle ritenute. Il TAEG e le rate indicate negli esempi possono essere oggetto di variazioni per effetto degli "oneri di distribuzione" applicabili, dell'età e dell'anzianità di servizio del dipendente e dalla natura giuridica del suo datore di lavoro. Modalità di rimborso del finanziamento tramite trattenuta in busta paga.

Es1: 194,00 Euro per 120 mesi: Interessi di finanziamento TAN 6,20% : 5.962,83 - Commissioni Bancarie 696,52 - Oneri di distribuzione 32,59 - Spese istruttoria 295,00 - Imposta sostitutiva 43,29 - Premio polizza vita 246,90 - Importo netto erogato 16.000,87 - Importo complessivo restituito dal cliente allo scadere dell'ultima rata 23.280,00.

Es2: 314,00 Euro per 120 mesi: Interessi di finanziamento TAN 6,20% : 9.651,17 - Commissioni Bancarie 1.130,60 - Oneri di distribuzione 192,17 - Spese istruttoria 295,00 - Imposta sostitutiva 70,07 - Premio polizza vita 337,76 - Importo netto erogato 26.003,23 - Importo complessivo restituito dal cliente allo scadere dell'ultima rata 37.680,00.

Gli esempi sono riferiti al prodotto Family Credit Network SpA.

IN CONVENZIONE CON



- **CESSIONE DEL QUINTO**
- **PRESTITO CON DELEGA**
- **PRESTITI PENSIONATI**
- **PRESTITI PERSONALI**
- **CONFISAL SERVIZI CARD**
- **MUTUI**

**DIREZIONE GENERALE**

Via A. Pacinotti, 73/81 - 00146 ROMA  
• Tel. **06 55381111**

**I NOSTRI AGENTI A:**

Roma, Milano, Firenze, Palermo,  
Taranto, Lecce, Sassari, Napoli,  
Pomezia (Rm), Messina, Marsala (Tp),  
Chieti, Trieste, Treviso, Bologna, Latina,  
Cosenza, Como, Cagliari, Bari, Ragusa,  
Caltagirone (CT).



Visita il sito  
[www.confisalservizi.com](http://www.confisalservizi.com)  
e richiedi la  
**CONFISAL SERVIZI CARD**

per ulteriori informazioni in merito alla  
convenzione chiama **CONFISAL SERVIZI 06-55342119/20**



Eurocqs S.p.A. iscritto all'Elenco Generale degli Intermediari operanti nel settore finanziario, previsto dall'articolo 106 e seguenti del T.U.B al n.37323. Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Per le condizioni contrattuali, per la Polizza Assicurativa o per quanto non espressamente indicato è necessario fare riferimento al modulo denominato "informazioni Europee di Base sul Credito ai Consumatori" disponibile in fase precontrattuale presso le filiali e agenzie di Eurocqs SpA. A richiesta verrà consegnata una "copia idonea per la stipula" del contratto per la valutazione del contenuto. Per la distribuzione di prodotti di finanziamento, Eurocqs SpA si avvale anche di agenti in attività finanziaria dislocati sul territorio Nazionale. Per ulteriori informazioni fare riferimento al sito internet [www.eurocqs.it](http://www.eurocqs.it). Eurocqs SpA, nel collocamento di alcuni prodotti (Cessioni del quinto, Prestito con delega di pagamento e Prestiti personali), presso la clientela, opera in qualità di Intermediario di altre banche e/o intermediari finanziari (FamilyCreditNetwork SpA, Futuro SpA, Unifin SpA), questi sono i diretti contraenti e titolari di tutti i rapporti contrattuali e si riservano la valutazione dei requisiti necessari alla concessione del finanziamento.

## Attualità Sindacale

# Rappresentanza sindacale La legge che non c'è

di Marco Peroli



*[...] Ma nonostante tale espressa indicazione normativa, e innanzitutto costituzionale, che garantisce a ogni associazione sindacale la possibilità di esistere, di svolgere attività di proselitismo dentro e fuori i posti di lavoro, di aprire e condurre vertenze, di promuovere azioni di sciopero, non tutte le associazioni hanno gli stessi diritti [...]*

**A**i sensi dell'articolo 39 della Costituzione repubblicana "l'organizzazione sindacale è libera".

L'art. 14 dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n.300) recita: "Il diritto di costituire organizzazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro". Quindi nessuna forma particolare è prevista per la costituzione di organizzazioni sindacali, siano esse associazioni articolate in un solo posto di lavoro o che riguardino una sola figura professionale, né sono previste forme particolari per associazioni di lavoratori appartenenti a una determinata categoria o che siano addirittura inseriti in diversi settori produttivi o lavorativi. Inoltre va ricordato che, al di là della previsione di alcune forme specifiche di tutela del dirigente delle rappresentanze sindacali aziendali previste dall'art. 22 dello Statuto, l'art. 15 della legge 300/70 considera nullo qualsiasi patto od atto diretto a subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca a un'associazione sindacale ovvero cessi di farne

parte. E' considerato affetto da nullità radicale licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione a uno sciopero, o comunque per fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso. L'art. 17 dello Statuto fa inoltre divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere associazioni sindacali di lavoro (i cosiddetti sindacati di comodo).

Ma nonostante tale espressa indicazione normativa, e innanzitutto costituzionale, che garantisce a ogni associazione sindacale la possibilità di esistere, di svolgere attività di proselitismo dentro e fuori i posti di lavoro, di aprire e condurre vertenze, di promuovere azioni di sciopero (salvo i relevantissimi limiti posti nell'ambito dei servizi pubblici dalla legge 146/90, di cui ci occuperemo in un futuro numero della rivista), non tutte le associazioni hanno gli stessi diritti.

Le regole dettate per il riconoscimento

dei diritti sindacali variano a seconda che ci si trovi nel settore privato (o regolato da norme di tipo privatistico) o che ci si muova nell'ambito del pubblico impiego.

Il titolo III della legge 300 del 1970 riconosce - nell'ambito del settore privato - la titolarità di alcuni diritti (assemblea, referendum, tutela dei dirigenti sindacali, permessi, affissioni, locali per lo svolgimento delle attività sindacali) alle rappresentanze sindacali aziendali. Prima dello svolgimento dei referendum abrogativi del giugno 1995, ai sensi dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori, rappresentanze sindacali aziendali potevano essere costituite, in ogni unità produttiva, "a) nell'ambito di associazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale" o "b) nell'ambito delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali applicati nell'unità produttiva".

La giurisprudenza di merito (Pretori e Tribunali) e di legittimità (Corte di Cassazione) aveva, sotto la variegata spinta delle diverse aggregazioni nate nel mondo del lavoro a partire dalla fine degli anni settanta intorno alla "rottura del monopolio della rappresentanza sindacale", enucleato nel tempo alcuni criteri per individuare quali fossero da considerare le confederazioni sindacali dotate del requisito della maggiore rappresentatività sul piano nazionale. Tali criteri venivano rintracciati nel numero degli aderenti, nella diffusione a livello territoriale, nella diffusione intercategoriale, nella capacità di autotutela (e cioè di promuovere iniziative di lotta e di partecipare alla contrattazione collettiva). I criteri ritenuti più probanti dalla giurisprudenza largamente prevalente erano quelli della diffusione territoriale e categoriale.

La giurisprudenza affermava ormai concordemente che il termine "maggiormente rappresentativo" non doveva implicare in alcun modo un giudizio di comparazione tra le diverse organizzazioni sindacali. Per fare un esempio: negli ultimi anni, e anche nel periodo a cavallo dei referendum del 1995, diverse pronunzie dei Pretori e dei Tribunali del lavoro (in aggiunta a un decreto del Ministro della Funzione Pubblica) riconoscevano il requisito della maggiore rappresentatività sul piano nazionale in capo alla Confederazione Unitaria di Base, una confederazione relativamente giovane, con diverse decine di migliaia d'iscritti, presente soprattutto nel pubblico impiego, nel settore dei trasporti e nel settore metalmeccanico, confederazione che ha messo insieme le forze di diverse organizzazioni di categoria ed intercategoriale (tra le quali le Rappresentanze Sindacali di Base e la F.L.M.U.), e che è attiva su gran parte del territorio nazionale.

Dopo un'intensa e pluriennale battaglia condotta tra la fine degli anni ottanta e l'inizio degli anni novanta da

diverse forze sindacali e democratiche, che ha visto anche una diffusa partecipazione di esponenti della magistratura e dell'avvocatura del lavoro, l'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori è stato oggetto di due distinte proposte referendarie che puntavano alla sua abrogazione totale o parziale. Peraltro, nell'ambito dell'allora vigente legislatura - e in quella che la precedette - sono state formulate diverse proposte di modifica del testo dell'art. 19 dello Statuto, e alcune di iniziativa popolare, in considerazione anche del mutamento della realtà delle aggregazioni e delle relazioni sindacali verificatosi dal 1970 in poi e delle considerazioni critiche espresse alla normativa in vigore dalle pronunzie della Corte Costituzionale.

Per comprendere fino in fondo la necessità di un

*[...] si è determinato un indiscutibile rafforzamento delle posizioni di alcuni privilegiati [...]*

mutamento legislativo - prima e, ancor più, dopo il risultato del referendum abrogativo - va ricordato che, nel settore privato, secondo la giurisprudenza dominante, non esisteva e non esiste per le organizzazioni sindacali alcun diritto alla partecipazione al tavolo delle trattative. Va anche ricordato che, prima del referendum del 1995 (promosso in funzione antisindacale dalla Lista Pannella) sull'art. 23 dello Statuto dei Lavoratori, le diverse organizzazioni sindacali - rientrassero o no tra quelle indicate dall'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori - avevano diritto di percepire i contributi sindacali che i lavoratori avessero loro inteso versare tramite ritenuta sul salario da operarsi a cura del datore di lavoro.

Con questa situazione normativa, articolata e spesso contraddittoria, oltre che fortemente differenziata tra ciò che rientra nel pubblico impiego e tutto quello che da tale settore sta fuori (e che cresce in relazione alla progressiva trasformazione e privatizzazione di enti significativi, erogatori di pubblici servizi), si giunge ai quattro referendum in materia sindacale del giugno 1995.

Il primo, promosso dai radicali, riguarda l'attribuzione delle ritenute sindacali operate - su richiesta dei lavoratori - dal datore di lavoro: il referendum passa, e si giunge a un ulteriore rafforzamento della posizione "oligopolistica" delle sigle più tradizionali. Ad esse, infatti, tale possibilità è riconosciuta non in forza di legge ma in quanto organizzazioni firmatarie di contratti che prevedono per le associazioni stipulanti la possibilità appunto di ottenere la ritenuta diretta del contri-

## Attualità Sindacale

**[...]** Per pochissimi voti non è passato il referendum "secco" sull'art. 19 legge 300/70 e si è così determinato un restringimento della possibilità, per tanti soggetti sindacali rappresentativi, di addivenire al riconoscimento dei diritti sindacali [...]

buto. Di fatto si giunge a impedire che le organizzazioni che non abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale possano fruire della ritenuta diretta - sulla busta paga dei lavoratori loro aderenti - del contributo associativo. Attraverso la qualunquistica agitazione della bandiera per cui "la colpa è dei sindacati", si è determinato un indiscutibile relativo rafforzamento delle posizioni di alcuni privilegiati rispetto a quelle di tutti.

Il secondo referendum ha prodotto l'abrogazione dell'art. 47 del Decreto Legislativo 29 del 1993, cioè la possibilità di determinare a mezzo di un accordo sindacale le regole in ordine all'individuazione dei criteri di rappresentatività, alla titolarità della contrattazione, all'esercizio dei diritti sindacali nell'ambito del pubblico impiego. Si voleva evitare cioè che alcuni giocatori stabilissero le regole del gioco. Attraverso un'interpretazione operata dal Consiglio di Stato - per la verità forzata - in ordine alla portata abrogativa del referendum si è giunti a ritenere che l'abrogazione dell'art. 47 conducesse alla caducazione di tutta la complessa normativa (legge quadro, accordi intercompartimentali, circolari della Funzione Pubblica) che aveva sino allora regolato la materia, e che abbiamo descritto.

Gli altri due referendum, come è più noto, investivano l'art. 19 dello Statuto dei lavoratori. Quello cosiddetto massimalista puntava all'eliminazione dei due indici di rappresentatività contenuti nell'art. 19 (essere associati a confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale o essere firmatari di contratti collettivi di lavoro nazionali o provinciali applicati nell'unità produttiva): l'eventuale abrogazione in tal caso avrebbe costretto il legislatore a riformulare la norma individuando criteri di effettiva e verificata rappresentatività delle strutture sindacali.

Il secondo - quello che è passato - puntava a eliminare il requisito di cui alla lettera a) dell'art. 19 quale criterio per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali, titolari dei diritti attribuiti dallo Statuto dei Lavoratori.

Sta di fatto che l'abrogazione dell'art. 19 nella forma "minimalista", quale che sia stata la reale intenzione dei proponenti, ha chiuso una delle strade per l'accesso ai diritti sindacali in azienda, determinando le distorsioni di cui diremo appresso.

E' innegabile che l'esito del referendum popolare del giugno 1995 in tema di diritti sindacali è stato quello di andare in direzione opposta alla richiesta - pur emersa dalle urne - di maggiore democrazia e di maggiore pluralismo sindacale.

Per pochissimi voti non è passato il referendum "secco" sull'art. 19 legge 300/70 e si è così determinato un restringimento della possibilità, per tanti soggetti sindacali rappresentativi, di addivenire al riconoscimento dei diritti sindacali.

A seguito del referendum viene a mancare, quale requisito per il riconoscimento dei diritti sindacali, quello indicato dall'abrogata lettera a) dell'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori (ovvero l'affiliazione dell'associazione sindacale nel cui ambito è costituita la rappresentanza sindacale aziendale a una Confederazione maggiormente rappresentativa sul piano nazionale).

Resta questo strano art. 19 mutilato dal referendum, per cui il riconoscimento dei diritti sindacali (compreso quello relativo alla ritenuta del contributo sindacale) dipende dall'atteggiamento datoriale (e cioè dalla scelta dell'imprenditore di trattare e siglare accordi con questa o quella sigla sindacale e di escludere questa o quell'altra).

Dobbiamo poggiare oggi la nostra battaglia per una nuova legge sulla rappresentatività e i diritti sindacali, perché deve essere il lavoratore a scegliere chi lo rappresenta e non il datore di lavoro a scegliere con chi trattare.

[peroli@fastferrovie.it](mailto:peroli@fastferrovie.it)





## Il Diversity Management

**C**os'è il Diversity Management?

E' un processo aziendale di cambiamento che ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo, unico, che ciascun dipendente può portare per il raggiungimento degli obiettivi generali.

Il Diversity Management si colloca proprio come mediatore delle due diverse prospettive, quella dell'impresa e quella dell'individuo. Ha quindi lo scopo di non disperdere il cosiddetto capitale umano e di dare a tutti le stesse opportunità puntando sulle diversità culturali e di genere al fine di aumentare la possibilità di successo aziendale nel mercato, oltre che in termini d'immagine.

Anche il gruppo FSI, in collaborazione con l'Università Bocconi di Milano, partecipa al progetto del Diversity Management. La responsabile, dottoressa Sofia Nasi, si avvale del supporto del CPO della Lombardia.

Il progetto ha avuto inizio nel 2011 con lo scopo di favorire il reinserimento nel luogo di lavoro delle lavoratrici mamme e proseguirà con una serie d'iniziative volte a garantire una politica di valorizzazione dei dipendenti *over 50* così da garantire una migliore permanenza in azienda in virtù dell'allontanamento dell'età pensionabile, conciliando i *senior* con i giovani verso un ambiente variegato ed entusiasmante.

Lo scopo che il progetto si pone è raggiungibile mediante l'ascolto delle diverse esigenze delle persone nelle loro fasi di vita, delle loro condizioni professionali, di genere, di provenienza e ciò non può che arricchire e creare una politica aziendale innovativa.

L'attenzione per l'equilibrio tra lavoro, famiglia e tempo libero può essere un vantaggio anche per le aziende

**Di Cristina Mela**

Altro punto fondamentale del progetto è di individuare un equilibrio tra lavoro e vita familiare, il segreto delle "alte performance". Principio secondo il quale carriera e ambizione professionale possono convivere con famiglia, svago e tempo da dedicare a se stessi come abitualmente avviene in molti paesi nord europei.

Purtroppo dobbiamo ammettere che in Italia, dove ce ne sarebbe ben bisogno, soprattutto in questo periodo di difficoltà economiche e sociali siamo in forte ritardo. Nel management italiano, infatti, non si è ancora affermata la cultura che vede nell'equilibrio tra le due sfere (lavoro-vita) vantaggi non solo per i lavoratori ma anche per l'impresa, ponendo come valore aggiunto di quest'ultima anche il benessere, la soddisfazione e la motivazione delle risorse.

E' stato, infatti, ampiamente accertato come una minore rigidità organizzativa, oraria e retributiva aumenti la competitività senza intaccare l'impegno.

Si mira pertanto a combattere quella cultura che premia di più il presenzialismo che il raggiungimento effettivo dei risultati lavorativi.

**m.mela@fastferrovie.it**

## Previdenza

**Emessi i primi decreti del Ministero della Difesa relativi alla costituzione delle posizioni assicurative dei generi, che hanno presentato ricorso su indicazione della FAST-Confsal.**

**Pericolo della prescrizione dei diritti previdenziali per tutti gli ex Genieri che non attivano atti conservativi.**

**di Agostino Apadula**

L'azione della FAST-Confsal produce finalmente i primi risultati, infatti, sia pur a distanza di alcuni anni il Ministero della Difesa riconosce il diritto alla contribuzione previdenziale per gli ex Genieri che hanno presentato il ricorso amministrativo per come predisposto dalla FAST-Confsal. Conseguentemente, la sezione amministrativa del Ministero sta provvedendo a versare i contributi previdenziali sulle posizioni costituite in INPS per i Ferrovieri che, prestato servizio con il Reggimento Genio Ferrovieri, non rilevavano i flussi previdenziali sui loro estratti contributivi.

I fatti, debitamente documentati per come si sono succeduti, dimostrano senza ombra di dubbio che questo rilevante risultato è da ascrivere interamente all'azione solitaria svolta dalla Segreteria Nazionale FAST FerroVie che, su indicazione degli ex Genieri suoi iscritti ha sollevato il problema, inviando specifiche diffide rivolte in primis al Ministero della Difesa, in quanto inadempiente rispetto ai suoi obblighi di provvedere alla



## Previdenza ex Genieri Problematica risolta

costituzione della posizione assicurativa INPS per il periodo durante il quale i Ferrovieri hanno prestato servizio "quale volontario" ai sensi della Legge 24 dicembre 1986, n.985. Parimenti la Segreteria FAST ha coinvolto nella problematica l'INPS, anch'esso parte lesa per l'omissione contributiva e ovviamente lo stesso Gruppo F.S.

L'azione intentata dalla FAST ha permesso quindi di far rientrare i comportamenti dilatori assunti soprattutto dal Ministero del Lavoro, che è stato costretto così ad assumersi le responsabilità dell'omissione contributiva e a provvedere conseguentemente allo stanziamento e al versamento dei rilevanti oneri economici, indispensabili per correggere la posi-

*[...] Una vertenza, questa sollevata dalla FAST FerroVie, che ha visto in una prima fase un palleggiamento indecente di responsabilità tra l'INPS, il Gruppo F.S [...]*

Una vertenza, questa sollevata dalla FAST FerroVie, che ha visto in una prima fase un palleggiamento indecente di responsabilità tra l'INPS, il Gruppo FSI e il Ministero della Difesa, che ha rallentato la soluzione della problematica, mettendo gli ex Genieri nelle condizioni di pericolo di vedere prescritto il loro diritto previdenziale, in ragione di quanto sancito dalla legge 335/95, per come riportato nella Circolare INPS n. 31 del 2/3/2012.

zione assicurativa relativa per il servizio in ferma prolungata svolto alle dipendenze del Reggimento Genio Ferrovieri, per quanto ci risulta per i Ferrovieri che per primi hanno provveduto ad avanzare le richieste di regolarizzazione seguendo pedissequamente le indicazioni della FAST-Confsal.

Riteniamo adesso che, per esercitare il diritto ai flussi contributivi, sia quanto mai indispensabile che i singoli interessati provvedano ad avanzare richiesta di regola-

**[...]** *Il fenomeno della mancata/omessa contribuzione previdenziale è molto più vasto di quanto si era pensato al momento in cui questo problema ci è stato sottoposto*  
**[...]**

rizzazione con la massima celerità, per evitare anche di incorrere nella fattispecie della prescrizione del diritto dalle disposizioni di legge e dagli atti amministrativi INPS cui prima facevamo riferimento.

E' opportuno che anche coloro che hanno presentato istanze generiche alle quali non c'è stato riscontro alcuno da parte del Ministero della Difesa/INPS, si attivino in modo più concreto per la rivendicazione di quanto di loro spettanza, rivolgendosi alle sedi FAST.

Il fenomeno della mancata/omessa contribuzione previdenziale è molto più vasto di quanto si era pensato al momento in cui questo problema ci è stato sottoposto. Abbiamo constatato, infatti, anche la presenza di parziali omissioni, in genere uno/due anni, per ex Genieri assunti nei ruoli F.S. anche antecedentemente all'anno 2000, mentre per coloro

che sono invece entrati nei ruoli delle Società del Guppo F.S. successivamente al 2000 si riscontra, nella quasi totalità dei casi, assenza, sull'intero periodo di servizio di ferma prolungata, dei contributi previdenziali.

In molti casi sulla documentazione INPS si riscontra magari l'indicazione dell'intero periodo di servizio con zero contributi.

Sono tutte fattispecie di omissioni da correggere poiché, se l'assenza dell'indicazione del periodo lavorativo pone problemi di accesso al pensionamento anticipato, gli errori sulla contribuzione incidono negativamente sull'entità dei futuri assegni pensionistici.

Una questione, quindi, da non sottacere in quanto di rilevante importanza.

Pertanto diventa quanto mai opportuno che tutti gli ex-Genieri si rechino presso le sedi INPS a richiedere la

stampa formale della loro posizione contributiva. Richiesta di documentazione che chi si è registrato al sito INPS, può fare anche via internet.

Coloro quindi che dovessero riscontrare difetto, anche parziale, di periodi di contribuzione o in valore sui loro estratti possono rivolgersi alle Segreterie Regionali/Territoriali della FAST-Confsal che cureranno l'avvio delle procedure di regolarizzazione.

Alle Segreterie della FAST-Confsal, per avviare le procedure di regolarizzazione, dovrà essere consegnata copia dell'estratto contributivo e del foglio complementare, anche in vista dell'istruzione di una possibile azione risarcitoria in caso di presenza di ulteriori ritardi/resistenze sul versamento dei contributi che, come abbiamo verificato, ammontano a circa euro 15.000,00.



[apadula@fastferrovie.it](mailto:apadula@fastferrovie.it)

## Previdenza

# Convegno Pensioni e Sicurezza

**Si è svolto a Firenze un interessante convegno sullo stress e le opportunità di pensione del personale mobile**

**di Giusto Cavinato**

Il 18 marzo di quest'anno si è svolto a Firenze un convegno su pensioni e sicurezza organizzato da "Ancora in marcia". Ho voluto essere presente perché il tema è estremamente delicato ed attuale ed è già stato trattato con grande energia, come vedremo più avanti dal nostro sindacato. Il tema è presto detto: "Convegno su pensioni e sicurezza" che mira a puntualizzare quanto il lavoro del macchinista sia stressante ed usurante e come il continuo aumento di carico lavorativo di questo tipo si trasformi in una vita più breve, checché ne dica il ministro Fornero e la lacrimevole compagnia.

Ecco allora il convegno dove si è parlato esclusivamente di questo: l'età pensionabile e il lavoro dei macchinisti.

Uno dei primi interventi è stato quello del Prof. Mazzetti dell'Università di Cosenza, economista che ha fatto una panoramica dell'economia in crisi e, basandosi sui vari periodi storici, ha illustrato come i fatti del passato dimostrino che il trincerarsi dietro all'esimio "Non ci sono soldi" non può durare a lungo né in un'azienda né, tantomeno, in uno Stato. Se lo Stato non investe nei periodi di crisi, ci sono ben poche speranze di uscirne. Il problema dell'Italia sta che di investimenti lo Stato, nel passato, ne ha fatti parecchi, ma sono stati soldi buttati via perché spesi in interessi di parte (di ogni parte) piuttosto che nel futuro di tutti. La soluzione sta in nuovi investimenti, ma con un controllo amministrativo che finora non c'è stato e dunque un ricambio politico coraggioso che ridisegni le spese. Una parola! Gli investimenti, secondo il professore, stanno soprattutto negli uomini e cioè in una diminuzione delle tasse sul lavoro per permettere un aumento stipendiale capace di ridare fiato al com-

mercio.

Per fare questo ci vogliono tre cose: umiltà, coraggio ed onestà, virtù che non si trovano né in Parlamento né nelle bancarelle al mercato.

La conclusione del prof. Mazzetti è stata che aumentando l'età pensionabile si congela il lavoro giovanile, le tasse aumentano, il lavoro non si rigenera, ristagnano i consumi.

E' intervenuto poi il dott. Riccardo Simoni che ha effettuato una ricerca sull'invecchiamento dei macchinisti. E' un peccato che quelli che chiamo "corridori" non fossero presenti per sentire che tipo di sollecitazioni porta il nostro lavoro alla nostra salute. Erano tutti troppo occupati a sfruttare al massimo le tredici ore di lavoro giornaliera che mettono a disposizione le norme europee. Questo sarà un vantaggio per i macchinisti giovani tra vent'anni: la vita media del macchinista sarà talmente bassa che ben pochi arriveranno alla pensione, per cui se saranno così svegli da avere raccolto dei dati, potranno farsi avanti e proporre di andare in pensione prima dei 67 anni oppure, perché no, chiedere che i contributi pensionistici gli vengano versati direttamente in busta paga: meglio goderseli prima quel poco che si può che non goderseli affatto.

Il dott. Simoni ha specificato che ricerche effettuate all'estero hanno evidenziato la vita media del macchinista a 64 anni ma con le nuove aspettative di vita si potrebbe arrivare a 67. E qui la domanda: sembra

che la vita media degli uomini sia di 81 anni in Italia e si debba garantire ad ognuno 14 anni di vita in pensione. Va da sé che se la vita media del macchinista è 67 questi dovrebbe andare in pensione a 53 anni, anche prima. Ma, volendo essere di manica larga, ecco che i 58 anni previsti non sono una fesseria, ma un dato di fatto. Checché ne dica il Granpadano Calderoli che, con il Decreto taglia leggi, ha soppresso tutte le norme che dal 1958 regolavano la quiescenza del personale ferroviario e che prevedevano per il PdM, PdB e manovra la pensione a 58 anni. A quel punto, rimastoci il Fondo Speciale che ci garantiva un anno su dieci e sempre la pensione a 58 anni, la Fornero ce l'ha tolto aumentandoci l'età pensionabile di 9 anni con le lacrime agli occhi e con la legge 201 salvaitalia e ammazza macchinisti. E tenete presente gli aumenti di carico di lavoro avuti dal 2003 ad oggi che vanno dalle undici ore giornaliera alle nove ore di notte, dai no-limits della condotta alla diminuzione delle giornate annuali di riposo.

Altro intervento è stato quello del dott. Vito Totire medico del lavoro che ha illustrato tutte le criticità e le conseguenze legate ai mezzi, ai problemi acustici, campi magnetici, stress correlati legati soprattutto agli orari di lavoro, ai problemi di vita sociale. Un quadro che, se ce n'era bisogno, mi ha confermato quanto il nostro lavoro non abbia più margini per poter essere ulteriormente

**[...]** *E' un peccato che quelli che chiamo "corridori" non fossero presenti per sentire che tipo di sollecitazioni porta il nostro lavoro alla nostra salute. Erano tutti troppo occupati a sfruttare al massimo le tredici ore di lavoro giornaliera che mettono a disposizione le norme europee [...]*

aggravato.

E qui nel convegno, la domanda è sorta spontanea: ma nessuno si è mosso per protestare? Qui è intervenuto Marco Crociati, macchinista, della redazione di "Ancora in marcia" ed ha parlato dell'iniziativa, portata avanti dalla rivista, di contattare alcuni parlamentari di PD, IDV e FLI e metterli al corrente della situazione. Questo colloquio ha portato ad un incontro dei parlamentari con il Ministro Fornero che, commossa, ha dichiarato che "al di là di tutto l'operazione sarebbe costata ingenti risorse che al momento, data la situazione contingente non ci potevamo permettere".

Spiace constatare che Crociati ha spinto sulla affermazione che tutti gli altri sindacati (compresa FAST) non si sono minimamente mossi per portare avanti iniziative analoghe.

Ma già FAST-Confsal il 25 maggio del 2012 (dunque dieci mesi prima di "Ancora in marcia")

aveva organizzato al Pirellone di Milano un convegno su "Ricondurre nella giusta dimensione l'età pensionabile dei Ferrovieri" con interventi di tre parlamentari PD e IDV oltre ad una minuziosa relazione di Agostino Apadula, Segretario Organizzativo FAST, che spiegava le ragioni delle assurde penalizzazioni che il governo Monti ha imposto alla nostra categoria. Oltre a questo evento, sono da segnalare i vari e continui interventi della nostra segreteria presso tutti i parlamentari ed i componenti della Commissione Lavoro della Camera su questo tema e, per togliersi ogni dubbio, basta andare alla pagina [www.fastferrovie.it/home.php?scelta\\_MP=Previdenza](http://www.fastferrovie.it/home.php?scelta_MP=Previdenza) dove si possono consultare le iniziative, e le risposte, fatte dalla FAST a riguardo.

Dunque la FAST-Confsal si è adoperata con grandi energie e fin da subito sui peggioramenti inflitti in materia pensionistica alla

nostra categoria e non solo e vorrei che chiunque avesse da dire la sua a proposito si prendesse la briga di andare a studiare cosa hanno fatto e detto gli altri finora. E con questo vorrei mettere una pietra tombale sulla disinformazione che troppo spesso va a nuocere ad un lavoro che, se coordinato, potrebbe dare i risultati che tutti aspettiamo.

Vorrei fare una richiesta, intelligente, spontanea, diretta: abbiamo tutti uno stesso, unico obiettivo. Credo che mandare dieci commissioni di tre parlamentari conti sì, ma conti poco. Se di commissione ne mandiamo una con trenta parlamentari la voce si fa più grossa e se la Fornero oggi ci dice di no, domani qualcun altro potrebbe essere pronto a rivedere quelle catastrofiche decisioni. Ma dobbiamo mettere da parte critiche, rancori, primeggiamenti e guardare all'interesse di tutti. Se veramente vogliamo riprenderci la giusta età pensionabile a 58 anni, o ci arriviamo tutti assieme o non ci arriverà nessuno.

[g.cavinato@fastferrovie.it](mailto:g.cavinato@fastferrovie.it)





**Per sostenere i tuoi cari  
Termine Fisso Fondo Futuro,  
la soluzione ideale  
per chi vuole risparmiare, costruendo  
un capitale da rendere disponibile  
ad un beneficiario stabilito**

Prima della sottoscrizione leggere il Fascicolo Informativo.  
È possibile ottenere il Fascicolo Informativo presso tutti i punti vendita di HDI Assicurazioni.  
Tutta la documentazione è disponibile all'indirizzo [www.hdi.it](http://www.hdi.it)

**HDI**

ASSICURAZIONI

**Al tuo fianco, ogni giorno**