

# LA VOCE

delle attività ferroviarie

N° 7-8 Luglio-Agosto 2012

## CCNL della Mobilità Area Attività Ferroviarie

MENSILE DI APPROFONDIMENTO POLITICO-SINDACALE DELLA FAST FERROVIE



Anno V N° 7-8 2012. Proprietà del Sindacato Autonomo Fast FerroVie - Via Varese n° 34 - 00185 ROMA  
Poste Italiane spa - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n° 46)  
Art. 1, comma 1 - CNS/AC ROMA  
Autorizzazione del Tribunale di Roma n° 353 del 14 settembre 2006



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 privata 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

## EDITORIALE

**Una percorso difficile**  
di *Pietro Serbassi*

pag. 4

**C.C.N.L. della Mobilità  
Area Attività Ferroviarie**  
(n.s.)

pag. 7

**RFI manovra in svendita**  
di *Carlo Nevi*

pag. 16

**Contratto del settore Autoferrotranvieri**  
di *Marco Peroli*

pag. 19

**Il gestore dell'infrastruttura e  
le imprese ferroviarie**  
di *Alba Pietrazzi*

pag. 20

**Binario morto**  
di *Antonio Scalise*

pag. 22

**Il trattamento dei rifiuti e la creazione  
delle pericolose polveri sottili**  
a cura del dott. *Stefano Montanari*

pag. 24

**Le tutele per la perdita  
di occupazione**  
di *Francesco Marcelli*

pag. 27

**La riforma Fornero**  
di *Francesco Marcelli*

pag. 32

## GIALLOFISSO

**Chi semina e chi raccoglie**  
di *Antonio Scalise*

pag. 34

## PREVIDENZA

**Personale viaggiante del TPL  
L'INPS modifica  
le regole pensionistiche**  
a cura di *Agostino Apadula*

pag. 38

**Pensioni a 58 anni  
Ballon d'essai della politica**  
a cura di *Agostino Apadula*

pag. 38

N° 7/8

2012



### 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 DELLE ATTIVITA' FERROVIARIE

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

Anno V - N° 7-8/2012  
Autorizzazione del Tribunale di Roma  
n° 353 del 14 Settembre 2006

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 e Paolo Piovesan**

Hanno collaborato a questo numero: **Alba Pietrazzi, Agostino Apadula, Francesco Marcelli, Marco Peroli, Stefano Montanari**

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 Settembre 2012  
Tiratura: 7000 copie

## Un percorso difficile

Editoriale

di Pietro Serbassi

La previsione posta in apertura dell'editoriale del numero scorso si è rivelata quanto mai azzeccata: l'estate 2012 sarà davvero ricordata negli annali come una tra le più torride, non solo sotto l'aspetto delle temperature tropicali raggiunte ma anche rispetto all'attività della politica che, con l'elegante termine inglese "spending review", ha posto in atto un decreto legge che fa invidia ai più brutti periodi di "Austerità". Non ritengo di dover entrare in giudizi politici, sia per la nostra natura di autonomi, sia per non accodarci a tutti quelli che continuano solo a dire quello che non va evitando di dare soluzioni concrete, ma è evidente che l'attuale crisi della politica si ripercuote in tutta la nazione, soprattutto sul mondo industriale e ne subisce forti conseguenze anche il sindacato.

La cosa più preoccupante è la sensazione di avere oggi un Parlamento sull'orlo di una crisi di nervi, commissariato da un Governo che risponde solo ed esclusivamente a regole finanziarie. Se questa sia la strada giusta per uscire dalla crisi, certamente non sta a me dirlo, ma ritengo doveroso porre l'attenzione su un Ordine del Giorno composto di cinque articoli che alcuni parlamentari hanno proposto alla Camera dei Deputati e che è stato approvato dalle forze politiche che sostengono il Governo.

Come FAST abbiamo inviato ai suoi firmatari una lettera nella quale evidenziamo che, a nostro avviso, la proposta non è niente più di uno slogan elettorale che confonde le acque perché inattuabile riguardo al mantenimento delle condizioni ante legge "Fornero" e offensiva poiché, se mai tali condizioni dovessero essere confermate, chi vi accede dovrebbe rinunciare al sistema retributivo per passare interamente al sistema contributivo; cambiamento che comporta *tout court* una riduzione della pensione di circa il 30%.

È evidente che ciò comporterebbe, per un lavoratore medio che vi volesse accedere, la perdita di una parte consistente della sua pensione; questo elemento pesa molto nelle categorie a bassa e media retribuzione rispetto a quelle categorie a retribuzione alta, come molti parlamentari, che possono inoltre beneficiare di copiose consulenze a compensazione della minore quota pensionistica. All'interno del giornale spieghiamo più dettagliatamente il problema, mentre ora m'interessava far comprendere la difficile situazione che come sindacato stiamo vivendo.

Nonostante questa mancanza di riferimenti certi sotto l'aspetto politico, al Governo Monti potremmo accreditare anche la perdita di fiducia nei riguardi dello Stato, visto com'è stata gestita e ancora oggi è gestita la vicenda dei cosiddetti "esodati".

Sulla perdita di riferimenti, mi sia consentita una dissertazione che solo apparentemente potrebbe sembrare fuori luogo.

Negli ultimi tempi pare diventare un problema anche il sistema delle regole di esercizio del trasporto ferroviario. Purtroppo, a una ragionevole distanza di tempo da eventi drammatici, ancora non si sa quali siano state le



cause. L'unica cosa certa è che, diversamente da altre volte, non si parla di "errore umano del macchinista"; quindi, pur con tutta la necessaria prudenza, sarebbe veramente preoccupante se le commissioni d'inchiesta dovessero appurare che, per la prima volta, si è verificato che il macchinista non ha più la certezza della segnalazione che recepisce a bordo treno. Una responsabilità che, prima di tutto, andrebbe accreditata al fallimento degli obiettivi dell'Agenzia Nazionale della Sicurezza Ferroviaria.

In merito all'ANSF, non posso esentarmi dal prendere una posizione chiara anche in merito al pressapochismo con cui è trattato il personale che vi opera e temiamo che con lo stesso metodo si stia facendo il cosiddetto "riordino normativo". Vorrei ricordare che l'Italia è stata fra i primi stati UE a emanare una legge d'istituzione dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza Ferroviaria; nel 2008, con il DLgs 162/07, si è avviato il processo e come naturale conseguenza è stata smantellata la Direzione Tecnica, nella parte attinente le competenze da trasferire alla costituenda ANSF. Ritenevamo e riteniamo ancora che, visti gli obiettivi dati e le responsabilità che doveva assumere, quest'organismo doveva innanzitutto fornire garanzie per la costruzione di un sistema di controllo e gestione della sicurezza ferroviaria riconosciuto da tutti. Quando dico da tutti mi riferisco alle imprese ferroviarie, a quelle costruttrici, alle parti sociali ma, soprattutto, a chi opera nella circolazione ferroviaria in prima persona. Nostro grande tema fin dalla prima ora è stato quello della salvaguardia delle professionalità all'interno dell'ANSF, perché temevamo che potessero essere burocratizzate al punto di non rispondere alle esigenze del trasporto ferroviario moderno.

Proprio in funzione dell'obiettivo sopra esposto, chiedevamo per i dipendenti l'applicazione dello stesso CCNL delle Imprese Ferroviarie, in modo da facilitare anche la mobilità di personale con esperienza diretta e non solo quello tramite concorsi pubblici. Chiedevamo che l'attività di *audit* fosse propedeutica a un sistema sanzionatorio cogente e realizzabile sia verso le imprese

---

... comporta una riduzione della pensione di circa il 30% ...

---

ferroviarie, sia verso il gestore dell'infrastruttura.

Purtroppo, a distanza di qualche anno, possiamo apprezzare un discreto lavoro di semplificazione dei testi normativi diverso dal "riordino normativo", prevalentemente fatto da personale proveniente dal Gruppo FSI che oggi, a causa anche delle novità sulla revisione della spesa, rischiano di essere "buttati".

Questo perché? Per il tempo perso ad aspettare non si capisce bene cosa. Quindi, dobbiamo realmente prendere atto che sul fronte del personale il fallimento è evidente, poiché in molti stanno valutando la possibilità di rientrare nel Gruppo FSI visto che, sistemati alcuni, si scaricano tutti gli altri mascherando responsabilità a problematiche economiche e favorendo un negoziato con il sindacato del pubblico impiego che meno bene conosce i problemi di questi lavoratori.

Sul fronte della Sicurezza Ferroviaria ci siamo da sempre evidenziati per le nostre denunce, ma con sistematicità abbiamo constatato l'atteggiamento "pilatesco" con cui si è sempre mossa la stessa ANSF. Oggi cominciamo ad avere la sensazione che, così come sta prendendo forma, l'ANSF rischia di diventare un altro "Ente Inutile". O, meglio, utile a perorare soluzioni favorevoli alle Imprese rendendo la sicurezza ferroviaria alla stregua di un "utile contributo alla circolazione dei treni".

Potrei portare ad esempio, anche se è questione delicata, quello che sta accadendo a seguito del disastroso incidente di Viareggio per quanto attiene il trasporto di "merci pericolose". Senza entrare sulle cause dell'incidente, ancora oggetto d'indagini, il risultato concreto è che le modifiche normative successive apportate dall'ANSF hanno di fatto spostato quel tipo di trasporto dalla rotaia alla gomma. Ciò è avvenuto perché l'atteggiamento tenuto è stato evidentemente poco attento ai problemi produttivi e si è ben guardato dall'aumentare i controlli e richiedere un sistema sanzionatorio adeguato e applicabile; il pericolo, dai treni, si è spostato e moltiplicato sui camion che, come tutti sappiamo, intasano strade e autostrade.

Un comportamento da meri burocrati. Alla faccia del trasporto ecocompatibile!

Noi avremmo voluto un'ANSF che garantisca la sicurezza della circolazione ferroviaria, il controllo sistematico sugli operatori, la costruzione di regole sempre più chiare e tutelanti sia per chi lavora nel trasporto ferroviario che per chi lo utilizza, con la possibilità di applicare un sistema sanzionatorio non solo repressivo ma anche preventivo, rendendo l'ANSF consapevole di essere un soggetto che partecipa attivamente alla crescita dell'Italia.

Il sistema di "rapporto fiduciario" con gli operatori, ai quali si chiede conto ogni volta che arrivano all'ANSF segnalazioni di non conformità è palesemente fallito, perché è come chiedere a chi è accusato di confessare e rinunciare al diritto di difesa.

Restano così nel limbo, essendo in molti a dire ciò che non va ma nessuno che dica come deve andare, argomenti come il tema del Vigilante, il problema delle gallerie, quello del soccorso per malore del macchinista,

della riduzione dei tempi di formazione di un macchinista, il tema della responsabilità della circolazione al Capo Treno; la soluzione è demandata all'iniziativa sindacale, che ne reca poi la responsabilità.

Sono consapevole che sono argomenti diversi e diversamente rispondono le AUSL o l'ANSF; conosciamo bene perimetri e competenze, ma sappiamo altrettanto bene che in questi anni i tempi di realizzazione dell'ANSF sono diventati interminabili, soprattutto per la non chiara definizione dei perimetri di competenza e per le diverse sensibilità degli enti interessati.

Siamo altresì coscienti che molte responsabilità sono del legislatore che, vuoi per limitare i costi della struttura, vuoi per abbassare le cosiddette barriere d'ingresso al mercato del trasporto ferroviario non emana leggi adeguate e sufficientemente chiare, ma proprio questo dovrebbe essere il compito di chi come tecnico dovrebbe supportarlo. Comunque, come FAST-Confsal, manterremo alta la nostra attenzione sul tema della Sicurezza.

**Firma del CCNL della Mobilità area contrattuale**

#### **Attività Ferroviarie**

Il 28 giugno 2012 sono stati siglati i testi del CCNL della Mobilità - Area Contrattuale Attività Ferroviarie. Sono stati poi firmati il 20 luglio 2012 con riserva, sciolta a seguito dei risultati referendari del 3 agosto 2012.

Anche se qualche strascico polemico – come al solito – non manca, il nuovo contratto ha preso sicuramente in contropiede i molti detrattori che, soprattutto con l'avvento del Governo Monti e la conseguente scomparsa del Ministero dei Trasporti dal ruolo di mediatore che fino al Governo precedente in qualche modo aveva svolto, non avrebbero scommesso sulla chiusura del negoziato. Invece i Sindacati – FIT/CISL - Filt/CGIL - UILtrasporti - UGL Trasporti - FAST/Confsal e ORSA – hanno dichiarato il negoziato concluso il 28 giugno 2012 con la condivisione dei testi. Certamente ASSTRA e ANAV non hanno preso bene questa firma e hanno gridato allo scandalo, forse perché erano convinte che il mondo girasse intorno a loro e invece non è stato così. Oggi potranno fare tutte le rimostranze che ritengono utili alla loro causa, ma intimamente sanno che quei punti di caduta raggiunti nel CCNL della Mobilità - Area contrattuale AF pesano come macigni su qualsiasi negoziato dovessero portare avanti; così come sanno che a quegli aumenti contrattuali e a quegli arretrati non potranno restare indifferenti le aziende da loro rappresentate.

Certamente, non essere riusciti a chiudere tutto il CCNL della Mobilità nello stesso momento è una sconfitta per tutti ma, visto lo stato delle aziende del TPL, i tagli che vengono imposti e le condizioni di lavoro sicuramente non potranno far valutare gli atteggiamenti tenuti da ASSTRA e ANAV positivamente da nessuno.

Notizie confortanti ci giungono dalla stampa: contrariamente a quanto urlano le Associazioni Datoriali, che lamentano grandi passività nei bilanci, qualche azienda sana, nel settore, esiste.

Nel maggio scorso ACTV, società di cui è presidente

---

*... l'ANSF rischia di diventare un altro "Ente Inutile" ...*

---

il prof. Panettoni – che è anche presidente di ASSTRA – ha distribuito 500.000 euro di premi a dirigenti e quadri per i risultati di bilancio 2011. Speriamo che l'euforia da premio non abbia fatto dimenticare loro di accantonare i fondi per la vacanza contrattuale.

All'interno del giornale troverete la descrizione del nuovo contratto; in questo editoriale tenterò di spiegare le ragioni di una firma e anche i dubbi su chi non ha ancora firmato.

È inutile rifare per l'ennesima volta la cronistoria di come siamo giunti alla firma del 20 luglio 2012 per la parte attinente il settore delle attività ferroviarie, però va ricordato che tutto è nato dalla condivisione di una piattaforma rivendicativa di sette sigle sul CCNL della Mobilità, approvata dagli organismi congiunti dei sette sindacati e dalle RSU che a essi facevano riferimento. È bene ricordarlo perché a nostro avviso il referendum di approvazione andava fatto alla fine del percorso o dovevamo dichiarare che il progetto era fallito. La conclusione del negoziato di una sola parte di quel progetto doveva rinsaldare le fila dei sindacati e rilanciare l'azione unitaria contro quelle sigle di associazioni datoriali che da sempre hanno osteggiato la stipula del CCNL della Mobilità. Com'è andata ora è chiaro a tutti. Vorrei però far notare che nell'area contrattuale delle attività ferroviarie non ha partecipato la FAISA – Cisal, peraltro senza avanzare nessuna rimostranza, mentre dall'azione nell'area contrattuale degli Autoferrofilotranvieri sono isolate la FAST-Confisal e l'ORSA. Abbiamo però la forza, nonostante tutto, di approntare azioni comuni che, pur nell'indifferenza degli altri, sono dovute a quei lavoratori del settore che ci onorano di farsi rappresentare nonostante le difficili relazioni industriali e l'ostracismo generale.

Quindi due velocità. La frammentazione del fronte sindacale, che non aiuta mai le vertenze, può essere comprensibile per diverse vedute politiche; ma questa volta davvero ritengo che, mutuando un termine calcistico, "chi va in campo ha ragione finché vince". Altrimenti chi va in panchina o peggio in tribuna è legittimato a recriminare. E Fast può dire, non senza un pizzico di vanità, che i tavoli in cui è presente si chiudono, gli altri no.

Allo stato attuale è chiaro a tutti che quanto condiviso al tavolo delle Attività Ferroviarie non può essere che il minimo punto di arrivo del tavolo degli autoferrotranvieri; questo rende praticamente impossibile un dialogo far le parti, se il Governo continua a non interessarsi della vertenza.

Altro aspetto di apparente frattura del fronte sindacale sta nel fatto che l'ORSA, in forza di una norma statutaria che richiede l'unanimità dei consensi della Segreteria Generale per la firma dei contratti una volta siglati i testi contrattuali – quindi, diciamolo chiaro: dopo aver condiviso i testi che ha lealmente negoziato con una sua autorevole delegazione – ha indetto, proprio per aggirare tale norma statutaria, un referendum fra tutti gli iscritti gestito da un prestigioso studio legale al termine del quale scioglierà la riserva e dirà se conferma o no la firma del 28 giugno 2012.

Personalmente considero persone serie e corrette i componenti della delegazione ORSA che con noi hanno trattato e condiviso i testi del CCNL della Mobilità -

Area Contrattuale delle Attività Ferroviarie, quindi comprendo le loro difficoltà a gestire una tale situazione, ma non vorrei che tutto questo "teatro" fosse stato messo in piedi per giustificare una firma postuma perché "costretti, ed è meglio essere dentro che fuori, a questo punto!". Sapete, io sono ingenuo e non penso a queste cose, ma qualche malizioso mi suggeriva che l'assolvimento di tutte le procedure democratiche interne potrebbe far cadere la loro firma del contratto a gennaio, a disdette e deleghe già presentate. Ma io non ci credo. Sono anzi sicuro che faranno di tutto per dare ai loro iscritti, vecchi e nuovi, la possibilità di giudicarli in tempo utile.

Non voglio polemizzare oltre, ma sentivo il bisogno almeno di dire il nostro punto di vista.

Abbiamo faticosamente fatto una trattativa che, nel suo complesso, possiamo ritenere soddisfacente anche se non pienamente. Ma, alla stesa stregua, ritengo che più di altre volte, dal 1993 a oggi, anche la controparte non può ritenersi completamente soddisfatta. Come si è soliti dire in questi casi, le due parti si sono accordate su una moderata soddisfazione dei risultati.

Fatte le regole ora tocca a noi, anche sulla scorta delle esperienze passate, farle rispettare fin da subito.

I tentativi di forzarle ci sono e ci saranno, ma questo è il momento di dare un piglio diverso alle relazioni industriali, a cominciare dal rapporto fra sindacato e base associata.

Sui vari *social network*, non si lesinano insulti nei confronti di quei "maiali" che hanno firmato, ma è evidente la facilità di scrivere dietro un monitor e spesso coperti da un *nickname*, com'è altrettanto evidente chi stimola la nascita di nuove organizzazioni di sindacati.

Permettetemi di dire che dopo lo sfogo, le offese e le aspettative non servono chiaramente nuovi sindacati; servono sindacati rinnovati, semmai. Se esistono tutti questi bravi sindacalisti che ancora non sono scesi nell'agone, certamente questo è il momento.

Nel mio ruolo mi capita spesso di dover fare quello che ritengo più giusto e non quello che vorrei, perché comunque devo rispettare i mandati della maggioranza della FAST e vi assicuro che le decisioni non sono prese a cuor leggero. Dico questo perché ritengo doveroso che tutti questi sindacalisti d'assalto, poi, devono rispettare i mandati e le regole che la democrazia impone.

Comunque non so cosa sarà possibile fare e quali cambiamenti saranno possibili nel mondo sindacale, ma ritengo che gli spazi siano veramente pochi e il sindacalismo autonomo dovrebbe concretamente prenderne atto prima che gli eventi continuino a frantumarlo.

A volte la protesta aiuta più la controparte che i lavoratori. E' di assoluta evidenza che nel Gruppo FSI lo *stand-by* dell'Orsa sta favorendo le posizioni di chi, dalla parte aziendale, non condivide il CCNL, considerandolo troppo tutelante e ancora troppo rigido per la programmazione aziendale.

# C.C.N.L. della Mobilità Area Attività Ferroviarie

## Un'analisi dettagliata del nuovo contratto

(n.s.)

**A** premessa di una nostra descrizione del nuovo contratto potremmo parlare dell'inedito scenario politico nel quale ci troviamo, con un Governo che è nato come Tecnico per traghettare l'Italia fuori dalla crisi ma che invece sta assumendo sempre più un ruolo politico, facendo scelte che per loro incapacità i partiti tutti - nessuno escluso - non hanno mai avuto il coraggio di fare. Purtroppo non siamo in grado di apprezzare scelte che facciano con equilibrio i tagli e i sacrifici, e non è un caso che la riforma sulle pensioni sia stata fatta dal governo senza neanche consultare le parti sociali. Ugualmente, per la riforma del lavoro il passaggio con le parti sociali può tranquillamente essere ascritto a un'anteprima informativa.

Tutto questo, a nostro avviso, nasce per dimostrare che se in Italia si vogliono fare le riforme bisogna isolare le Organizzazioni Sindacali, con le quali non è possibile fare accordi

riformatori. È indubbio che anche le stesse Organizzazioni Sindacali fanno la loro parte, dimostrando sempre un fronte frammentato per eccessiva litigiosità sia fra le confederazioni unitarie sia fra queste e gli autonomi.

Il tentativo del Governo di rendere marginale il ruolo del Sindacato ha di fatto bloccato diversi tavoli contrattuali, come quello della Mobilità - Area Contrattuale Autoferrotranvieri.

Il buon lavoro svolto fra le sigle sindacali presenti nell'area delle Attività Ferroviarie, invece, ha consentito di condividere dei testi che, nel rispetto dello schema proposto con la piattaforma sindacale del 2008 hanno permesso, in una fase cruciale della difficile congiuntura economica, di dare chiarezza nel settore del trasporto ferroviario. Si è dimostrato, così, che la contrattazione è lo strumento per affrontare la crisi e i rinnovi contrattuali sono un'opportunità per la crescita, perché l'evoluzione del mondo del lavoro non può passare attraverso

il taglio dei diritti dei lavoratori e lavoratrici, ma attraverso la valorizzazione del lavoro e il rinnovo delle tutele. Liberalizzare risparmiando sulla sicurezza di chi lavora, crea conflitti e regresso e solo se i contratti di lavoro sono visti come strumenti sia per le imprese sia per i lavoratori è possibile guardare allo sviluppo, alla professionalità, alla programmazione degli investimenti.

È evidente che tutto questo è possibile se le relazioni industriali diventano per le parti un importante strumento di confronto. Questo può dare la possibilità a un sindacato caparbio nella ricerca del confronto che, con una contrattazione serrata, pretenda il rispetto delle regole condivise, di ricostruire quel necessario rapporto di fiducia con la propria base associata che negli ultimi anni, al netto delle crisi economiche, è notevolmente decaduto.

Partendo da queste considerazioni, consci che stando fermi o "decidendo di non decidere" avremmo creato indubbiamente meno problemi ma non avremmo fatto il nostro lavoro, abbiamo affrontato il negoziato partendo da una "manutenzione" dei capitoli del CCNL delle Attività Ferroviarie attinenti le relazioni industriali, il mercato del lavoro e lo svolgimento del rapporto di lavoro atualizzandoli alle nuove leggi, mentre abbiamo inciso notevolmente sugli altri, che vanno dalla scala classificatoria alla retribuzione, fino all'orario di lavoro.

Chiaramente, gli argomenti del secondo gruppo non solo sono quelli che più incidono sui livelli produttivi e sui costi, ma sono i capitoli in cui le differenze erano più evidenti, nell'ottica della creazione di un unico CCNL della Mobilità.

Del resto è chiaro ormai a tutti che, in realtà, il CCNL degli autoferrotranvieri ha la concreta necessità di essere riorganizzato secondo gli schemi dei contratti commerciali e non è più sostenibile una serie di accordi

SCALA CLASSIFICATORIA	
Livelli professionali	Posizioni retributive
F - Generici	F2 - 100 F1 - 102
E - Operatori	E3 - 110 E2 - 112 E1 - 117
D - Operatori Specializzati	D3 - 119 D2 - 121 D1 - 125
C - Tecnici	C2 - 127 C1 - 129
B - Tecnici Specializzazioni	B3 - 132 B2 - 134 B1 - 140
A - Direttivi	A1 - 147
Q - Quadri	Q2 - 152 Q1 - 173

*I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli professionali, cui corrispondono 16 posizioni retributive e i relativi valori economici dei "minimi retributivi" la cui entità è riportata nell'art. contrattuale che disciplina la retribuzione (art. 68).*

## Minimi Contrattuali (Art. 68 p.3)

### Gli aumenti Tabellari determinano i seguenti Minimi

Vecchia scala Parametrica	Livelli	Parametri	Nuovi minimi				
			dal 1.9.2012	dal 1.9.2012	dal 1.12.2012	dal 1.10.2012	
			A	B	C	D	
A	Q	Q1	17,3	2.021,10	2.101,27	2.150,21	2.190,11
	Q2	Q2	15,2	1.770,10	1.819,10	1.890,22	1.921,50
B	A - Direttore	A	14,7	1.719,90	1.701,27	1.820,25	1.820,01
	D	D1	14,0	1.620,00	1.701,12	1.710,53	1.774,09
C1	Tecnici	D1	12,9	1.527,00	1.527,00	1.571,00	1.561,01
	Operazioni	D2	12,3	1.517,00	1.527,00	1.570,72	1.577,02
C2	Tecnici	D1	12,9	1.527,00	1.527,00	1.571,00	1.561,01
	Operazioni	D2	12,7	1.525,00	1.519,27	1.551,25	1.571,00
E1	Operazioni	D1	12,0	1.420,00	1.520,01	1.520,10	1.550,47
	Operazioni	D2	11,9	1.420,00	1.497,00	1.520,25	1.521,22
G1	C	D1	11,7	1.320,00	1.421,22	1.420,00	1.480,01
	Operazioni	D1	11,3	1.210,10	1.321,19	1.367,22	1.421,27
G2	C	D1	11,0	1.207,00	1.321,22	1.321,22	1.321,22
	Operazioni	D1	10,2	1.142,10	1.210,01	1.271,17	1.290,19
H	T	F1	10,0	1.170,00	1.210,01	1.210,01	1.270,01
	Operazioni	F2	10,0	1.170,00	1.210,01	1.210,01	1.270,01

**Eventuali eccedenze risultanti dai nuovi minimi contrattuali determineranno un Assegno ad Personam - Pensionabile e non Assorbibile.**

*L'inquadramento del lavoratore è effettuato sulla base delle declaratorie generali per ciascun livello professionale e delle caratteristiche complementari individuate per ciascuna figura professionale.*

che partono dal Regio Decreto 148 del 1931 ai giorni nostri, rendendo indecifrabili ai lavoratori i diritti e lasciandoli in balia delle oltre mille imprese del settore che stipulano altrettanti contratti aziendali con le più disparate interpretazioni.

L'accordo siglato tra le parti il 20 Luglio, infatti, colloca l'area "Attività Ferroviaria" all'interno del nuovo e più ampio CCNL della Mobilità, strumento contrattuale unico cui si congiungerà l'area "Trasporto Pubblico Locale". Attraverso l'ulteriore progressiva integrazione e armonizzazione delle due aree contrattuali, doterà il lavoro dell'intero settore di tutele sociali e di elementi di organizzazione del lavoro idonei ad affrontare il profondo riassetto che sarà determinato dalla sempre maggiore apertura al mercato del trasporto ferroviario remunerativo di passeggeri e di merci e dai nuovi affidamenti dei servizi nel trasporto ferroviario non remunerativo e nel trasporto locale. Il CCNL va in questa direzione; va rafforzato con l'inclusione delle imprese ferroviarie già operative e va irreversibilmente consolidato attraverso il rinnovo contrattuale relativo all'area "TPL". A oggi l'intesa contrattuale disciplina in un'unica normativa tutti gli elementi

tipici della contrattazione collettiva nazionale: sistema delle relazioni sindacali, costituzione del rapporto di lavoro, classificazione professionale,

*... si è dimostrato che la contrattazione è lo strumento per affrontare la crisi ...*

orario di lavoro, svolgimento del rapporto di lavoro e retribuzione.

Una particolare rivisitazione nel capitolo delle relazioni industriali fatta sul sistema degli appalti ferroviari permette indubbiamente di dare maggiori tutele al settore non solo per i lavoratori delle imprese di appalto diretto, ma anche a quelli dei subappalti.

Attraverso i nuovi obblighi assunti dai committenti, la nuova disciplina contrattuale impone l'applicazione della clausola sociale da parte delle imprese degli appalti ferroviari.

Un contratto da applicare a tutte le aziende ferroviarie attuali e a quelle future di attività di trasporto, di gestione dell'infrastruttura e di attività connesse. Si tratta di un risultato di straordinaria importanza per la tutela del lavoro nel sistema liberalizzato e nella prospettiva delle gare che inte-

resseranno il trasporto regionale.

Restando in tema del capitolo delle relazioni industriali, nel valutare le esigenze di competitività delle imprese, con la clausola sociale e contrattuale del lavoro, distinta negli specifici articoli 16 - 16 bis - 16 ter, si prevede il passaggio diretto dei lavoratori in caso di affidamento dei servizi ad altra impresa.

Fino ad oggi le clausole sociali nell'indotto dei servizi ferroviari appaltati erano contenute nell'accordo del novembre 2005 di confluenza del settore al CCNL AF, accordo non sottoscritto da Federtrasporto, cui è associato il Gruppo FSI, quindi l'applicazione delle clausole sociali "occupazionali e contrattuali" è passata attraverso l'adozione, nei bandi di gara, da parte del committente.

Già dal 2010 FS professava un'energica pressione per l'uscita del settore dal CCNL AF, pressione che non esiste più, frutto del rinnovo contrattuale che struttura in modo stabile il quadro delle tutele, sia occupazionali sia contrattuali. (Art. 16 bis).

Fondamentale elemento qualificativo è che, poste nel CCNL, le tutele sociali fanno capo alle committenze, in questo vincolate dalla stessa sottoscrizione del CCNL sia da parte di Federtrasporto che ANCP.

L'Art. 16 ter delinea il quadro in cui si collocano le clausole sociali per le imprese di trasporto in occasione di subentro di azienda a seguito di gara per l'affidamento del servizio; sicuramente quest'articolato cerca di sanare le carenze legislative in materia imposti anche dal decreto liberalizzazioni.

È evidente che la clausola prende tanta più consistenza se le Regioni, quando emanano i bandi di gara, prevedono anche l'applicazione del CCNL della Mobilità e quindi l'applicazione di tale clausola contrattuale.

Nel capitolo inerente lo svolgimento del rapporto di lavoro, la "manutenzione" ha permesso di prevedere:

- un'assicurazione sanitaria per il dipendente dal 1 gennaio 2013; assicurerà un'assistenza sanitaria integrativa per il tramite di soggetti professionalmente attrezzati che garantiranno la migliore offerta di prestazioni a fronte del contributo di 75 € pattuito per i dipendenti del Gruppo FS. Inoltre su base volontaria ogni lavoratore potrà integrare individualmente la polizza con prestazioni aggiuntive.

La parte economica del CCNL prevede un aumento di 160 euro medie (livello C1, ex parametro E) mensili a regime articolato come si può vedere nella slide

## Aumenti Tabellari



I valori legati agli anni 2013 e 2014 saranno sottoposti a verifica dall'inizio dell'anno 2013, con possibilità di aumento.

- La tutela del reddito per inidoneità; altro elemento qualificante che riteniamo richiederà anche una particolare attenzione nella sua definizione, ma certamente tutelante per garantire una tenuta del reddito a quei lavoratori che saranno riconosciuti inidonei in via definitiva, dalla competente struttura sanitaria, alle mansioni proprie del profilo a causa di gravi patologie. Ci sarà da fare un accordo che normi tale procedura e renda possibile anche un'adeguata copertura economica, e a tale scopo è stata individuata la possibilità di ampliare l'operatività dell'attuale Fondo di Solidarietà, per rendere le forme di tutela del reddito di carattere solidale.

- Pasti Aziendali; questo istituto, che nella passata gestione contrattuale è stato motivo di diversi conflitti sindacali, ha trovato l'equilibrio nel nuovo contratto affermando il principio: "un servizio un pasto". Infatti, l'assunto di principio afferma che "il lavoratore fruirà del pasto aziendale per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera ordinaria preventivamente programmata ed effettivamente resa, purché la prestazione programmata abbia una durata complessiva superiore a 6 ore." Principio che nello sviluppo dell'articolo permette a tutti i dipendenti di usufruire del pasto e nei casi particolari, come per il personale

€ 7,30.

Oltre a una rinnovata attenzione delle parti datoriali alla tutela del reddito in caso d'inidoneità, nei testi contrattuali è possibile individuare anche la dichiarata volontà di dare piena contezza delle discipline legislative dettate dalla Legge Dlgs 81/2008 e DM 19/2011, dove bisogna garantire tempi certi per il soccorso in caso di malore al macchinista; tema, questo, evidentemente molto più sentito dal personale mobile per la natura del proprio lavoro. Sarà allo scopo costi-

## Speciale Contratto

di macchina e di bordo, anche di più pasti nell'arco della stessa prestazione se questa intercetta per più di due ore le fasce previste per il pranzo e la cena e anche in presenza dei riposi fuori residenza (fino a un massimo di tre tickets). La possibilità di fruizione è garantita grazie all'utilizzo di mense aziendali, di tickets restaurant o di rimborsi a pie' di lista. Inoltre il valore del ticket è passato da € 6,20 a

tuita, tra OO.SS. stipulanti e azienda, un'apposita commissione paritetica di monitoraggio.

In premessa alla presentazione del capitolo contrattuale che determina le materie inerenti all'orario di lavoro, è d'obbligo una breve introduzione che perimetri le motivazioni alla base del percorso di convergenza e quindi di accordo.

I contenuti del precedente CCNL AF, in maniera particolare quelli relativi alle cosiddette "regole d'ingaggio" del personale mobile, in buona sostanza non consentivano, particolarmente a una società senza più utilizzazione promiscua come Trenitalia, la saturazione dei limiti di lavoro settimanali e mensili convenuti e, di conseguenza, i livelli di produttività di tale personale erano spesso non concorrenti alla competizione aziendale sul mercato, in continua espansione e senza regole comuni che regolassero la concorrenza.

Le conseguenze di tutto ciò sono state:

- Una costante e continua contrazione d'interne filiere produttive del Gruppo FS con una significativa riduzione occupazionale e una considerevole dismissione di materiale; un fattore che, tra l'altro, aumenta esponenzialmente i costi di un sempre più auspicabile rilancio dell'impresa;

- Infinite violazioni contrattuali da parte di Trenitalia, mascherate da fantasiose interpretazioni di norme che poi sono finite inevitabilmente per essere stravolte, tutto ciò nel disperato tentativo aziendale di

## La retribuzione giornaliera si determina come segue



La retribuzione oraria si determina come segue



modellare uno strumento contrattuale ogni giorno più inadeguato;

- Rigetto dell'articolato contrattuale stipulato con Federtrasporto da parte di tutte le imprese di trasporto ferroviario esterne al Gruppo FS e, come se non bastasse, anche da parte

**L'orario ordinario di lavoro settimanale è fissato in 38h e si calcola come media nello sviluppo del turno, di norma, nel mese.**

delle ultime nate al suo interno.

Da ciò è conseguita la presa di coscienza che il nuovo CCNL delle Attività Ferroviarie debba essere uno strumento atto a garantire, a qualunque impresa lo adotti, la fruibilità dei limiti di lavoro concordati tra le parti e che, all'interno di questi, sia garantita la sicurezza del lavoro e dell'esercizio e l'umanizzazione del lavoro ma, nel contempo, la possibilità di conseguire livelli di produttività che possano far competere l'azienda in un mercato in cui le regole di riferimento possano essere le stesse per tutti.

Per raggiungere questi obiettivi è perciò divenuto indispensabile uno strumento che fissasse vincoli e limiti assoluti ma diversi per ogni tipologia di trasporto e che, nel contempo, contenesse specifici rimandi alla contrattazione aziendale che lo rendesse confacente all'impiego anche nelle più disparate casistiche produttive che caratterizzano le diverse realtà societarie.

L'orario di lavoro settimanale è rimasto fissato in 38 ore. Nel Gruppo FSI è passato, di fatto, da 36 a 38 e addirittura, per il personale di manovra, da 34 a 38 ore, un chiaro appesantimento di orario di lavoro ma necessario per permettere la piena operatività del CCNL in tutto il comparto e per dare alle Imprese la possi-

bilità di programmare concretamente, senza ricercare come in passato sotterfugi e circolari particolari per eludere le disposizioni contrattuali.

Sul suo computo, l'articolato contrattuale dà un'indicazione di massima che, per i lavoratori operanti su turni avvicendati nelle 24 ore e per i lavoratori ricadenti nel personale mobile, prevede un calcolo basato sulla media dello sviluppo del turno, di norma su base mensile mentre, per il personale dipendente da aziende che svolgono servizi accessori, complementari, di supporto e/o di pulizia, lo stesso computo è previsto su base quadrimestrale pura, pertanto indipendente dalla turnazione.

Il "di norma", che oggettivamente può diventare uno strumento di flessibilità messo a disposizione della contrattazione di secondo livello o inte-

grativa, nel contratto FSI è inequivocabilmente riferito a quei casi in cui lo sviluppo di un turno rotativo sia diverso da trenta giorni.

Per quanto riguarda la multi periodicità, si evince come il suo ricorso non sia stato escluso per nessun lavoratore dipendente da aziende che abbraccino tale contratto ed è prevista, con il limite massimo di 46 ore settimanali e il limite minimo di 30, per tre periodi annuali di non più di quattro mesi ciascuno.

Di questi, solo uno è esigibile dall'impresa senza accordo con le parti stipulanti il CCNL; ma tale casistica è applicabile solo per i lavoratori che operano in turni o prestazioni uniche giornaliere o nei cosiddetti turni in seconda.

Quindi, il CCNL AF non esclude la possibilità, nella contrattazione integrativa, di prevedere l'applicazione della multi periodicità anche al restante personale, tra cui il personale mobile, ma vincola tale eventualità al raggiungimento dell'accordo tra le parti in sede di stipula del contratto aziendale.

Un'opportunità, questa, che sindacati e gruppo FS, in occasione della stipula del CCNL di FSI, non hanno ritenuto opportuno cogliere.

Per quanto concerne la parte generale del capitolato, il limite massimo di lavoro giornaliero è fissato in 10 ore per il lavoro diurno e in 8 ore per il lavoro notturno.

Quest'ultimo è elevabile a 9 ore:

- Per il personale che ruota su turni in seconda, se la prestazione notturna non termina dopo le ore 01.00 o non inizia prima delle ore 04.00; inol-

**RICONOSCIMENTO ECONOMICO PREGRESSO**

Ai lavoratori in forza nelle aziende che applicano il CCNL delle Attività Ferroviarie del 16.4.2003 alla data di stipula del presente CCNL, a copertura del periodo 1° gennaio 2009 - 31 agosto 2012, viene riconosciuto un importo pro-capite una tantum, nelle misure di seguito indicate:

Livello/Parametro CCNL AF 2003	Importo
A	2.249,00
B	1.933,00
C	1.854,00
D1	1.815,00
D2	1.736,00
E	1.670,00
F1	1.644,00
F2	1.565,00
G1	1.538,00
G2	1.460,00
H	1.315,00

Detti importi saranno corrisposti: 50% Agosto 2012 e 50% Ottobre 2012

## Speciale Contratto

tre, per questo stesso personale, l'elevazione in questione è anche possibile in caso di prestazione giornaliera interessante la fascia oraria 0.00 – 5.00 ma solo previo accordo a livello di unità produttiva. In ogni caso restano confermate le articolazioni di orario che già prevedano tale flessibilità alla data di entrata in vigore del contratto

- Per il personale che gira su turni avvicendati sulle 24 ore, il cosiddetto turno in terza

- Per il personale mobile nei termini precisati nei vari casi previsti nelle varie discipline particolari.

È invece elevabile a 10 ore per il personale operante a terra dipendente dalle aziende dei servizi accessori, complementari, di supporto e/o di pulizia, ferma restando la media di 8 ore tra due riposi settimanali consecutivi.

La ripartizione dell'orario di lavoro settimanale è fissata su 5 giorni però, nel rispetto di accordi aziendali preesistenti ovvero di una specifica intesa a livello di contrattazione aziendale, è percorribile una ripartizione su 6 giorni.

Nel contratto FSI tale accordo è previsto a livello di unità produttiva.

L'orario di lavoro giornaliero può essere articolato in turni avvicendati nelle 24 ore (turni in terza), in turni non cadenzati nelle 24 ore (personale mobile), in turni avvicendati su due periodi giornalieri (turni in seconda) ovvero su prestazione unica giornaliera.

Quest'ultima articolazione può svilupparsi anche in orario spezzato o in orario misto; una definizione che va a individuare quelle prestazioni giornaliere programmate o rese, nell'ambito settimanale, con orario continuativo alternate con prestazioni giornaliere caratterizzate da un orario spezzato. Le modifiche dell'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero dovranno seguire una specifica procedura negoziale a livello aziendale, definita in un dedicato articolo contrattuale con specifica possibilità di rimando nella contrattazione integrativa.

Per orario spezzato s'intende una prestazione giornaliera nel corso della quale è previsto un intervallo non retribuito.

In questo caso, i due periodi di lavoro devono avere una durata superiore

alle 2 ore mentre l'intervallo deve essere di durata compresa tra i 30 minuti e le 2 ore e 30 minuti, elevabili fino a 3 ore nella contrattazione integrativa.

Una casistica che gli stipulanti il contratto di confluenza di FSI non hanno ritenuto opportuno cogliere, limitandosi a normare i tempi e i modi del confronto con le parti sociali stipulanti per l'applicazione di tale articolazione lavorativa.

Nei casi di turni in seconda e di turni in terza, quando necessita la continuità di presenza sul posto di lavoro, il lavoratore del turno cessan-

... una rinnovata attenzione alla tutela del reddito in caso d'inidoneità ...

te può lasciare il posto di lavoro solo quando esistono le condizioni per essere sostituito.

Un cambio di personale che l'impresa deve garantire entro 60 minuti.

Il CCNL AF demanda al livello di contrattazione integrativa la possibilità di elevare questi 60 minuti fino a 120, ma anche questa è una possibilità non contemplata nel CCNL di FSI.

Il lavoro notturno, ai fini economici, è quello svolto tra le 22.00 e le 06.00; il servizio notturno, ai fini normativi, è quello svolto tra le 00.01 e le 04.59.

Sono programmabili massimo due servizi notturni tra due riposi settimanali, elevabili a 3 purché ciò sia convenuto nel contratto integrativo e il terzo non sia consecutivo al precedente.

Inoltre, a eccezione del personale mobile, i cui ulteriori limiti lavorativi notturni sono approfonditi e diversificati nella disciplina speciale a esso dedicata, sono programmabili non più di 10 servizi notturni nel mese e 79 nell'anno.

Garantendo

prioritariamente il rispetto delle norme relative al lavoro notturno di cui al Capo IV del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e successive modifiche e integrazioni, nella contrattazione integrativa è data facoltà alle parti stipulanti di individuare delle casistiche che possano superare il vincolo delle 79 notti annuali (es. individuando un numero equivalente di ore di servizio notturno annuali).

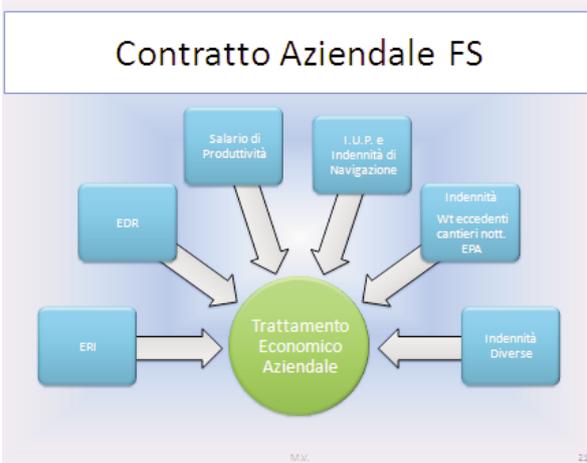
Nel contratto di confluenza di FSI si precisa che, per i lavoratori che operano in regime di prestazione unica giornaliera e che svolgono attività di manutenzione delle infrastrutture, sono confermate tutte le modalità di programmazione e le relative procedure negoziali in essere in merito alla possibilità di effettuazione della terza notte, non consecutiva, tra due riposi settimanali.

Il limite minimo di riposo giornaliero è di 11 ore per tutto il personale diverso da quello mobile per il quale, nella disciplina speciale a esso dedicata, sono previsti specifici incrementi della suddetta soglia minima.

Una seconda eccezione è prevista per il personale che ruota su turni in seconda o in terza per il quale si potranno prevedere, in sede di trattativa turni, riduzioni di tale limite fino a 8 ore, ferma restando la misura minima di 11 ore medie nello sviluppo del turno, di norma nel mese.

Inoltre, nella contrattazione di secondo livello, per le attività di manutenzione delle infrastrutture ferroviarie interessanti l'arco notturno, si

Il trattamento economico aziendale è composto



*Per quanto riguarda la retribuzione si introduce un nuovo istituto retributivo, denominato: "Salario di Produttività"  
 Gli importi del salario di produttività vengono riconosciuti annualmente e corrisposti su base mensile per 12 mensilità, con incidenza nella retribuzione di riferimento ai fini pensionistici ed ai fini dell'accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto. Nel salario di produttività è stato inglobato l'importo per il passaggio da 36 a 38 ore di lavoro settimanali ed il passaggio da 34 a 36 ore. Determinazione Salario di Produttività*

## CONTRATTO AZIENDALE DI GRUPPO FS Determinazione Salario di Produttività (Art. 30)



*Il salario di produttività, verrà corrisposto in relazione all'effettivo passaggio alle 38 ore settimanali ed assorbirà, a decorrere dalla stessa data, le voci retributive evidenziate nella slide evidenziata in precedenza.*

*Gli importi annui, individuati per il salario di produttività, saranno erogati all'80% su base mensile, mentre il conguaglio sarà effettuato, con il ruolo paga del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.*

*Il Salario di Produttività è legato alla prestazione effettiva, quindi il suo calcolo e la corresponsione degli emolumenti a esso legati avvengono, entro il giorno 27 del mese successivo a quello in cui le prestazioni sono effettivamente rese.*

*Ciò anche motivato da un particolare status di defiscalizzazione per esso previsto.*

può definire il limite minimo di 8 ore consecutive, fermo restando la misura minima di 11 ore medie tra due riposi settimanali.

Un'opzione colta dal CCNL di FSI.

A eccezione del personale mobile, i cui limiti minimi di riposo settimanale sono approfonditi e diversificati nella disciplina speciale a esso dedicata, per il restante personale, nel caso di prestazione distribuita su 5 giornate lavorative, tale limite è di 48 ore, mentre nel caso fosse distribuita su 6 giorni è di 35 ore ma comprendente un'intera giornata di calendario.

Entrambi i limiti decorrono dal termine dell'ultimo periodo di lavoro e qualora questo capiti nella fascia orario 00.00-06.00, la ripresa del servizio dovrà avvenire dopo le ore 06.00.

Quando il lavoro giornaliero supera le 6 ore, nel nastro lavorativo dovrà essere prevista una pausa di almeno 15 minuti che, comunque, è assorbita dalla pausa per refezione, dall'intervallo previsto nel regime di orario spezzato e da ogni altro spazio temporale nel quale il lavoratore, pur essendo a disposizione del datore di lavoro, non sia nell'esercizio delle sue attivi-

tà o delle sue funzioni.

Le modalità di fruizione di questo istituto sono demandate alla contrattazione integrativa.

La disciplina speciale per il personale mobile si applica al personale di macchina, al personale di bordo, al personale polifunzionale treno, al personale di accompagnamento notte, al personale di assistenza e/o ristorazione, al personale ausiliario e/o pulizia e al personale navigante ma solo quando questi sono in servizio ai treni o alle navi o comunque utilizzati in mansioni di condotta, scorta, accessoria, complementare, riserva, sosta di servizio, pausa o spostamento di servizio.

Ne deriva che, in caso contrario, anche l'orario di lavoro di detto personale segue le regole dettate dalla disciplina generale.

Nel contratto integrativo stipulato con FSI si conferma quanto previsto riguardo ai moduli di equipaggio già operativi nelle Società di trasporto del Gruppo.

Per quanto riguarda le attività accessoria e complementare, il CCNL AF precisa che saranno quantificate e, se necessario, ulteriormente precisate nei contratti integrativi aziendali.

All'entrata in vigore del Contratto rimangono confermate le quantificazioni e le specificazioni preesistenti; le loro eventuali modifiche dovranno essere comunicati alle OO. SS. stipulanti almeno 20 giorni prima.

Nel merito, il contratto integrativo FSI prevede che, su richiesta del sindacato, si avvii un'apposita trattativa.

Nel caso di servizi giornalieri promiscui, effettuati cioè in parte con equipaggio di condotta a doppio agente e in parte ad agente unico o solo - MEC1 o MEC3 o MEC4 - se l'entità della prestazione lavorativa programmata con uno di tali equipaggi è superiore a 2 ore e 30 minuti i limiti di lavoro, condotta e riposo giornaliero saranno quelli previsti per tali equipaggi, se è inferiore saranno quelli previsti per il doppio agente.

A tale scopo si precisa che le soste di servizio e/o le vetture programmate tra due servizi di condotta da effettuare con moduli di equipaggio diversi, ai fini del raggiungimento del limite delle 2 ore e 30 minuti, sono computati al 50%.

Il riposo settimanale, comprensivo del riposo giornaliero, ha una durata minima di 48 ore consecutive, è programmato di norma il 6° giorno ma può essere spostato tra il 7° e il 4°

## Speciale Contratto

**A seguire le due tabelle inerenti la parte economica che il CCNL prevede per le competenze accessorie**

Accessorie CCNL AF	Aliquota	
	vecchia	nuova
Ind. per lavoro Pasqua	60,00	65,00
Assenza residenza senza RFR (oraria)	1,20	1,30
Assenza residenza con RFR (oraria)	2,10	2,20
Notturna (oraria)	2,20	2,30
Ind. pernottazione comp. giornaliero	2,80	2,80
Domenicale (giornaliera)	18,00	19,00
Trasferte diaria	32,00	32,00
Trasferte < 12 ore (forfait)	12,00	12,00
Assenza residenza accompagnamento notte	0,90	1,00
Assenza residenza estera senza RFR (oraria)	1,90	2,00
Assenza residenza estera con RFR (oraria)	3,00	3,20
Assenza residenza estera accompagnamento notte	1,44	1,60
Ind. linea <=10 ore quadri	4,60	5,00
Ind. linea <=10 ore non quadri	3,70	4,00
Ind. linea >10 ore quadri	5,52	6,00
Ind. linea >10 ore non quadri	4,44	4,80
Reperibilità (giornaliera)	13,50	14,00
Reperibilità (Rip e festivo)	31,00	32,00
Ind. Chiamata reperibilità	19,00	20,00
Ind. Chiamata disponibilità	32,00	33,00
Comp. reper. gg speciali	57,00	58,00
Maneggio denaro	2,00	2,20
turni avvicendati su due periodi giornalieri	0,85	1,10
Mezzi protezione integrale >4 ore	10,33	11,00
Manipolazione sostenze nodive	1,29	1,40
Ind. lavoro in galleria	1,50	1,70
Ind. lavoro sotterraneo	0,75	1,00
Ind. fles. tipo A fino a 3h (senza accordo)	18,00	18,00
Ind. fles. tipo A oltre 3h (senza accordo)	36,00	36,00
Ind. 6° gg lav. turni su 6	15,00	15,00
Orario spezzato >2h<=3h livelli A-D	17,00	17,00
Orario spezzato >2h<=3h livelli E-H	11,35	11,35

giorno. In ogni caso, nella programmazione dei turni deve essere garantita la fruizione di 3.538 ore annue di tale riposo.

Nella contrattazione integrativa è lasciata facoltà alle parti di concordare, specificando condizioni e modalità, sia la riduzione del riposo minimo fino a 35 ore per non più di 8 volte l'anno, sia la riduzione del monte ore annuo, sia la fruizione a condizioni equivalenti dei riposi settimanali programmati nell'arco dell'anno.

In tale ambito, il contratto di 2° livello stipulato con FSI prevede per il personale mobile della Divisione Trasporto Passeggeri Regionale e Locale la possibilità di concordare la riduzione del riposo settimanale minimo a 35 ore per non più di 8 volte l'anno, a condizione che esso coincida con il sabato o la domenica, sia collocato dopo una prestazione sia

servizi notturni in 350 ore per il personale DPNI (servizi "SP1"), 320 ore per il personale DPR (servizi "SP2"), 360 ore per il personale DPNI (servizi "SP3") e 390 ore per il personale PPT della DC (servizi "SM").

Il lavoro notturno del PDM della DC determina l'applicazione delle norme sul lavoro notturno di cui al Capo IV del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e successive modifiche

termini entro le ore 22,00 e che la prestazione giornaliera successiva abbia inizio dopo le 06,00.

Inoltre, per quanto concerne il monte ore annuo, questo è sostituito quantitativamente e qualitativamente secondo quanto stabilito per le singole specifiche sezioni.

Il CCNL AF prevede, sempre nella sezione dedicata al personale mobile, che a livello di contrattazione aziendale possano essere concordate modalità di calcolo diverse del limite numerico annuo di servizi notturni.

In tale ambito, il CCNL di FSI fissa il limite annuo dei

e integrazioni.

Per quanto concerne le pause, fermo restando quanto previsto nella parte generale sull'argomento, al personale mobile, quando detta pausa coincide con il periodo programmato per la fruizione del pasto, viene assorbita dal RFR, sempre che interessi le fasce orarie 11,00-15,00 e/o 18,00-22,00; inoltre essa non può essere programmata, in caso di notti non successive a un RFR, se tali prestazioni hanno inizio a partire dalle ore 22,00.

Nel contratto integrativo potranno essere concordate specifiche modalità per la fruizione del pasto durante la pausa ed eventuali modalità di adeguamento della sua durata.

Nel CCNL di FSI tale ipotesi è demandata alla contrattazione turni.

Per l'articolazione delle restanti componenti dell'orario di lavoro del personale mobile, vi rinviamo a un'attenta lettura del Contratto Nazionale di riferimento e dei rispettivi Contratti Integrativi Aziendali, poiché il dettaglio è così eterogeneo nelle sue varie casistiche che anche solo il riassunto andrebbe a costituire materiale tale da riempire un secondo articolo.

Accessorie FS	Aliquota	
	vecchia	nuova
Condotta diurna AU	8,40	8,70
Condotta notturna AU	10,00	10,50
Condotta diurna AS	10,10	12,00
Condotta notturna AS	11,70	14,00
Condotta diurna POL	8,40	8,70
Condotta notturna POL	11,40	11,80
Scorta diurna	2,24	2,40
Scorta notturna	4,40	4,70
Scorta diurna con AS	2,99	3,20
Scorta notturna con AS	5,15	5,50
PDM (ex media di impianto 1 misura)	10,00	12,80
PDM (ex media di impianto 2 misura)	11,20	12,80
PDB (ex media di impianto 1 misura)	2,00	4,50
PDB (ex media di impianto 2 misura)	3,50	4,50
Vetture eccedenti	1,15	1,15
Cantieri notturni	11,00	12,00
prestazione unica giornaliera	0,80	1,00
Orario spezzato >1e<=2h	5,20	5,20
Compenso sabato lavorato turni su 5gg.	24,00	24,00
Compenso domenica lavorata turni su 5gg.	34,00	34,00
Comp. condotta mezzi traz. > 200 CV	0,83	0,90

*Per quanto riguarda la disciplina dell'orario di lavoro, il CCNL mantiene una struttura articolata tra una prima parte riferita al personale operante a terra ed una seconda parte riferita al personale mobile, contenente le necessarie particolarità in apposite "Sezioni Specifiche", di cui 4 dedicate al personale mobile delle imprese ferroviarie rispettivamente addetto al "trasporto passeggeri veloce", al "trasporto passeggeri regionale", al "trasporto passeggeri" e al "trasporto merci".*

ORARIO PERSONALE DI MACCHINA

Tipologia	CCNL AF				Trentitalia				CARGO
	Pax AV (SP1)	Regionale (SP2)	Pax Base (SP3)	Cargo (SM)	Adiutante	UP	Adiutante	UP	
	MEC1 MEC2	MEC1 MEC2 MEC4	MEC1 MEC2 MEC4	MEC2 MEC3 MEC4	Adiutante	UP	Adiutante	UP	
Equipaggio	A.S. 8.30 h fascia 5.00-24.00	Mec1 Mec4 8.30 Mec2 10h fascia 5.00-24.00	10h fascia 5.00-24.00	Mec2 MEC3 MEC4 05.00-24.00 MEC2 10h fascia 5.00-24.00 30 minuti	A.S. estensione a 10h fascia 5.00-1.00	Impianti periferici 10h MEC1/4 fascia 05.00-24.00	Mec2 10h o MEC1 8.30 fascia 5.00-1.00	10h fascia 5.00-1.00	Mec2 10h fascia 5-11; Mec3 11h fascia 5-24; Mec4 8h 0-1/4-5
	Fascia 0.00-5.00 Mec1 Mec2 1.7h Mec2 8h	Fascia 0.00-5.00 Mec1 MEC2 3/4 7h Mec2 8h	Fascia 0.00-5.00 Mec1 MEC2 3/4 7h Mec2 8h	Fascia 0.00-5.00 Mec2 MEC3 4 7h	8h	8h	8h	8h	
Prestazioni	2 sett. 11 mese 79 anno	2 sett. 11 mese 79 anno	2 sett. 11 mese 79 anno	3 sett. 3°no consecutivo max 1 ora fascia 0.00-5.00 12 mese 79 anno	350 h	320 h	300 h	300 h	390
	9 h fascia 5.00-24.00 limiti notturni	8.30h fascia 5.00-24.00 limiti notturni	9h fascia 5.00-24.00 limiti notturni	8h fascia 5.00-24.00 limiti notturni	9 h fascia 5.00-1.00	8.30h fascia 5.00-1.00	8.30h fascia 5.00-1.00	9h fascia 5.00-1.00	9h fascia 5.00-24.00
Condotta	5 mese tra due riposi	5 mese tra due riposi	5 mese tra due riposi	5 mese tra due riposi	38			30h	7 mese 3 tra due riposi
	Continua MEC2 6 ore MEC1 MEC4 5 ore Effettiva MEC1 6.30	Continua MEC2 6 ore MEC1 MEC4 5 ore Effettiva MEC1 5.30	Continua MEC2 6 ore MEC1 MEC4 5 ore Effettiva MEC1 5.30	Continua MEC3/4 5.30 (5.00-24.00) MEC3/4 5.00 (24.00) 00.00-5.00 Effettiva MEC1 MEC4 6.00h And. o RT.	Solo per rientro in residenza e per max 5 servizi mese MEC1 7 ore				Continuativa ed Effettiva Max 30 min.
Riposi	Monte ore min. Annuo	3538 h	3538 h	3538 h	3276 h	3420 h	3276 h	3276 h	3276 h
	Riposo settimanale	Min. 48 h	Min. 48 h	Min. 48 h	Min. 48 h	12 Riposi con sab. e dom. minimo 60h	14 Riposi con sab. e dom. minimo 60 h e 12 con sabato o domenica 48h	14 Riposi con sab. e dom. minimo 60 h e 12 con sabato o domenica minimo 60 ore	12 Riposi con sab. e dom. minimo 60 h e 12 con sabato o domenica minimo 60 ore
Utilizzazione	Collocazione Riposo Giornaliero	Di norma al 6° spostabile in azienda dal 4° al 7°	Di norma al 6° spostabile in azienda dal 4° al 7°	Di norma al 6° spostabile in azienda dal 4° al 7°	Tra il 4° e il 7° di norma al 6°	Tra il 4° e il 7° di norma al 6°	Tra il 4° e il 7° di norma al 6°	Tra il 4° e il 7° di norma al 6°	
	Riposo Giornaliero	14h fascia 5.00-24.00 18h fascia 00.00-5.00	14h fascia 5.00-24.00 18h fascia 00.00-5.00	14h fascia 5.00-24.00 18h fascia 00.00-5.00	14h fascia 5.00-1.00	11h tra due giornate di calendario fascia 6.00-22.00	11h 5.00-24.00 14h 5.00-1.00	14h fascia 5.00-1.00	
Utilizzazione	Riposo Fuori Residenza	7h fascia 0.00-5.00	7h riducibile a 6 purché 4 ore fascia 0.00-5.00	7h riducibile a 6 purché 4 ore fascia 0.00-5.00	7h fascia 0.00-5.00	6 h purché entrambi i periodi collocati fascia 5.00-24.00	6 h purché entrambi i periodi collocati fascia 5.00-24.00	7 h fascia 5.00-24.00	7 h fascia 5.00-24.00
	Buc Operativa	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decore il riposo giornaliero.	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decore il riposo giornaliero.	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decore il riposo giornaliero.	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decore il riposo giornaliero.	Attuale situazione di Trentitalia	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decore il riposo giornaliero.	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decore il riposo giornaliero.	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decore il riposo giornaliero.

**Condotta continuativa:** quando, nell'ambito di uno stesso periodo di lavoro giornaliero, si svolge in servizio al medesimo treno o a più treni e comunque con modalità operative, comprese le attività accessorie e complementari, che non ne determinino le interruzioni di continuità descritte per la "condotta effettiva" nel capoverso successivo del presente alinea

**Condotta effettiva:** data, nell'ambito di uno stesso periodo di lavoro giornaliero, dalla sommatoria dei periodi di condotta continuativa di cui al precedente capoverso del presente alinea, interrotti da una pausa di almeno 15 minuti netti nei quali il PDM non deve effettuare operazioni al treno, ovvero da fermate di servizio in orario della durata di almeno 30 minuti, nelle quali però non sia prevista la sostituzione del mezzo di trazione. Tali interruzioni assorbono la pausa di cui al primo capoverso del precedente punto 1.1.2.

ORARIO DI LAVORO PERSONALE DI BORDO										
Tipologia	CCNLAF					FS				
	Pax AV (SP1)	Regionale (SP2)	Pax Base (SP3)	Pax AV	Regionale	Pax Base	Pax AV	Regionale	Pax Base	
	Aziendale	Aziendale	Aziendale	Aziendale	Aziendale	Aziendale	Aziendale	Aziendale	Aziendale	
Lavoro Diurno	10h fascia 5.00-24.00	10h fascia 5.00-24.00	10h fascia 5.00-24.00	10h fascia 5.00-1.00 max 5 mese	10h fascia 5.00-1.00	10h fascia 5.00-1.00	10h fascia 5.00-1.00	10h fascia 5.00-1.00	10h fascia 5.00-1.00	
Lavoro Notturno	8h	8h	8h	8h	8h	8h	8h	8h	8h	
Limiti notturno numerici	2 sett. 11 mese 79 anno	2 sett. 11 mese 79 anno	2 sett. 11 mese 79 anno						3 <sup>a</sup> notte non consecutiva max 1h 2 volte/mese	
Limiti notturni annuali										
Servizio con RFR	9 h fascia 5.00-24.00/lim.nott.	8.30 h fascia 5.00-24.00/lim.nott.	9 h fascia 5.00-24.00/lim.nott.	9 h fascia 5.00-24.00-1.00	9 h fascia 5.00-24.00-1.00	9 h fascia 5.00-24.00-1.00	9 h fascia 5.00-24.00-1.00	9 h fascia 5.00-24.00-1.00	9 h fascia 5.00-1.00	
Durata R. F. R.	17h	16h	17h	18	17h	18	18	18	30	
Totale h R.F.R.	24h	24h	24h	30	24h	30	30	30	30	
Numero RFR	5 mese 2 settimana	4 mese 2 settimana	5 mese 2 settimana							
Riposo Anno	3538 h	3538 h	3538 h	3276 h	3276 h	3276 h	3276 h	3276 h	3276 h	
Riposo settimanale	Min. 48 h.	Min. 48 h.	Min. 48 h.	12 Riposi con sab. e dom. minimo 60 ore	14 Riposi con sab. e dom. minimo 60 h e 12 con sabato o domenica minimo 48 ore	14 Riposi con sab. e dom. minimo 60 h e 12 con sabato o domenica minimo 48 ore	12 Riposi con sab. e dom. minimo 60 h e 12 con due giorni solari minimo 60 ore	12 Riposi con sab. e dom. minimo 60 h e 12 con due giorni solari minimo 60 ore	12 Riposi con sab. e dom. minimo 60 h e 12 con due giorni solari minimo 60 ore	
Riposo Giornaliero collocazione	Di norma al 6 <sup>a</sup> spostabile in azienda dal 4 <sup>a</sup> al 7 <sup>a</sup>	Di norma al 6 <sup>a</sup> spostabile in azienda dal 4 <sup>a</sup> al 7 <sup>a</sup>	Di norma al 6 <sup>a</sup> spostabile in azienda dal 4 <sup>a</sup> al 7 <sup>a</sup>	Tra il 4 <sup>a</sup> e il 7 <sup>a</sup> di norma al 6 <sup>a</sup>	Tra il 4 <sup>a</sup> e il 7 <sup>a</sup> di norma al 6 <sup>a</sup>	Tra il 4 <sup>a</sup> e il 7 <sup>a</sup> di norma al 6 <sup>a</sup>	Tra il 4 <sup>a</sup> e il 7 <sup>a</sup> di norma al 6 <sup>a</sup>	Tra il 4 <sup>a</sup> e il 7 <sup>a</sup> di norma al 6 <sup>a</sup>	Tra il 4 <sup>a</sup> e il 7 <sup>a</sup> di norma al 6 <sup>a</sup>	
Riposo Giornaliero	14h fascia 5.00-24.00 18h fascia 00.00-5.00	14h fascia 5.00-24.00 18h fascia 00.00-5.00	14h fascia 5.00-24.00 18h fascia 00.00-5.00	14h fascia 5.00-1.00	14h fascia 5.00-1.00	14h fascia 5.00-1.00	11 h fascia 5.00-24.00 14h fascia 5.00-1.00	11 h fascia 5.00-24.00 14h fascia 5.00-1.00	14h fascia 5.00-1.00	
Riposo Fuori Residenza	7 h	7 h riducibile a 6 purche 4 ore fascia 0.00-5.00	7 h riducibile a 6 purche 4 ore fascia 0.00-5.00				6 h purchè entrambi periodi collocati fascia 5.00-24.00	6 h purchè entrambi periodi collocati fascia 5.00-24.00		
Bse Operativa	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decorre il riposo giornaliero.	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decorre il riposo giornaliero.	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decorre il riposo giornaliero.	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decorre il riposo giornaliero.	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decorre il riposo giornaliero.	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decorre il riposo giornaliero.	Attuale situazione di Trentitalia	Attuale situazione di Trentitalia	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decorre il riposo giornaliero.	

Per il personale di bordo, ai fini della determinazione di tale indennità economica, l'attività di scorta si calcola dall'orario programmato di partenza del treno fino all'ora reale di arrivo, non comprendendo a tali fini i periodi di scorta interrotti da una pausa di almeno 15 minuti netti nei quali il PDB non deve effettuare attività a bordo o a terra.



## RFI Manovra in svendita

**Come una sorta di saldo di fine stagione Rfi si appresta a disfarsi del settore manovra. Con quali implicazioni occupazionali?**

di Carlo Nevi

**A** seguito delle procedure di raffreddamento aperte in data 23 aprile 2012, nei giorni 4 e 12 giugno e 23 luglio scorsi si sono tenuti tre incontri con la società RFI sulla Manovra.

Nel corso del primo incontro, la Società ha proseguito nell'illustrazione del progetto riorganizzativo del settore, introducendo però alcuni elementi negativi rispetto alla precedente riunione svoltasi nel lontano marzo 2012.

Il progetto aziendale prevede il passaggio di alcune attività di manovra RFI alle imprese di trasporto in autoproduzione, con il chiaro intento aziendale (RFI) di retrocedere progressivamente dagli impianti di mano-

vra.

Infatti, dei complessivi 71 impianti che fanno parte del PIR attuale, (il numero degli scali gestiti da Rfi è stato stabilito con un Dpcm del 2009 che produsse una forte riduzione di quelli fino allora esistenti) 28 saranno interessati al passaggio, in autoproduzione totale o parziale, a imprese ferroviarie, 22 sono stati richiesti da Trenitalia e 6 da altre Imprese Ferroviarie. Il passaggio dovrebbe avvenire entro il 1° luglio 2012.

Gli unici impianti sui quali RFI ha manifestato l'interesse a una gestione diretta sono quelli di confine (Brennero, Tarvisio, Domo 2, Villa Opicina) e quelle portuali di Villa San Giovanni e Messina; i restanti impianti sarebbero invece ceduti con un processo graduale.

A fronte delle nostre perplessità avanzate al tavolo negoziale, l'azienda ha affermato che la manovra non è un servizio obbligatorio per il gestore della rete (\*) e il PIR consente alle imprese ferroviarie di lavorare in autoproduzione, quindi RFI manterrà il solo coordinamento delle manovre (definito regia dalla società) negli impianti in cui più soggetti manovrano.

La riorganizzazione produttiva è volta al contenimento dei costi (che per il corrente anno ammonterebbero, per la manovra, a oltre 9 milioni di euro di passivo) e consentirebbe un recupero economico sulle attività di trasferimento e terminalizzazione dei mezzi d'opera,



attività oggi pagate a Trenitalia, che sarebbero svolte da RFI con i propri locomotori.

Riguardo al personale coinvolto nell'operazione, gli esuberanti che scaturirebbero da una tale riorganizzazione sarebbero 558 da gestire, secondo progetto aziendale, attraverso l'attivazione del Fondo Straordinario per 175 lavoratori di cui 124 (secondo dati aziendali) già sarebbero in possesso dei requisiti previsti e con il ricorso all'esodo incentivato per i restanti 51, mentre per gli ulteriori 383 sarebbe prevista la riqualificazione professionale in ambito manutenzione.

In ogni caso, rispetto ai dati di consistenza forniti, rimarrebbero circa 500 lavoratori con un incerto futuro occupazionale in assenza di una prospettiva industriale del settore.

Come segreterie abbiamo espresso la nostra contrarietà a un'operazione gestita a scatola chiusa, troppo frettolosamente e in anticipo anche rispetto alla scadenza dei contratti prevista per fine anno cui si è fatto riferimento nell'ultimo incontro di marzo scorso, proponendo di

fare una discussione impianto per impianto per verificare la possibilità di definire un reticolo nel quale la manovra sia gestita direttamente da RFI, oltre a quelle di confine e di continuità territoriale.

Nel successivo incontro del 12 luglio, la società ha comunicato che dei 25 impianti previsti in autoproduzione nel corso dell'anno 2012, 19 di essi lo saranno a far data 1 luglio 2012, (anche se in realtà alcuni sono già in autoproduzione), mentre i restanti vi andranno nei prossimi mesi in modo graduale, precisando inoltre che al momento non vi sono altre richieste di autoproduzione e che comunque, prima dell'1.1.2013, non vi saranno altri spostamenti d'attività verso Imprese Ferroviarie. RFI di fatto continua ad affermare che vi è un progetto di gestione di tutte le risorse coinvolte (949) all'interno della stessa Società escludendo a priori la mobilità intersocietaria.

Come O.S. abbiamo riaffermato la nostra perplessità sul progetto così come ci è stato illustrato dalla società, sia per la mancanza di un reticolo strutturale in gestione diretta del servizio manovra da parte di RFI, (i soli 6 impianti previsti ci appaiono insufficienti a determinare un presidio che dia garanzie) sia dal punto di vista

strategico, sia ancora da quello della sicurezza.

Inoltre, la carenza di un progetto industriale da parte di RFI ci fa percepire il concreto rischio di una "svenudita di fine anno" degli impianti meno produttivi a imprese ferroviarie che chiaramente non applicherebbero il CCNL AF, dopo aver ceduto in questa fase la maggior parte di quelli produttivi alla "disastrata" Divisione Cargo.

Ci appare quantomeno semplicistico l'approccio sin qui avuto da RFI sul processo riorganizzativo del settore manovra, con le ricadute conseguenti in termini di eccedenze di personale, ossia una parte alla manutenzione infrastruttura, una parte nel fondo e una parte a casa in pensione e il resto vediamo di gestirceli gradualmente al nostro interno nei prossimi anni.

Per queste ragioni abbiamo chiesto alla Società una riflessione complessiva sul progetto riguardante il futuro della manovra in ambito RFI con il mantenimento di tale attività all'interno del gruppo FSI e, per approfondire ulteriormente le questioni al centro della discussione, si è deciso di programmare un ulteriore incontro per il 20 giugno 2012.

Un confronto mai decollato sulla questione dei costi e per una diversa organizzazione con Rfi, complice anche la differenza dell'orario settimanale tra i manovratori di Rfi (34ore) e di manovratori delle altre Società (38/40) di tale attività, ha determinato la progressiva autoproduzione da parte delle I.F. dell'attività di manovra. Quello che attualmente traspare dalla volontà di Rfi è uno smobilizzo dell'intero settore con azioni tipo la mobilità geografica, professionale, riqualificazione nella manutenzione infrastrutture, forse nella circolazione (ma con il declassamento e la chiusura delle stazioni rischierebbero di passare da ex esuberanti della manovra a nuovi esuberanti della circolazione) e d'utilizzo del Fondo di perseguimento delle politiche attive per i lavoratori del Gruppo Fsi, sia per quanto riguarda le prestazioni ordinarie e straordinarie. Tutto questo senza alcuna volontà di affrontare una discussione sui costi, per capire se vi sono possibilità di mantenere tale attività in quegli scali che sono stati toccati in minima parte da una forte contrazione dei traffici. Questo stato di cose, di fatto, può determinare l'ennesima fuoriuscita di lavoro dal perimetro del Gruppo Fsi, con tutte le conseguenze del caso.

---

*... gli esuberanti che scaturirebbero da una tale riorganizzazione sarebbero 558 ...*

---

(\*) Le modifiche introdotte dalla legge 99/2009 di modifica del Dlgs 188/2003 stabiliscono, in maniera molto sintetica, che il Gestore

Infrastruttura non è obbligato a svolgere la manovra negli scali a prescindere, ma solamente dietro richiesta delle Imprese Ferroviarie, lasciando comunque in capo a Rfi l'obbligo del Coordinamento delle manovre svolte dalle Imprese stesse.

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



# confisal servizi Card



La nostra card associativa  
per avere una leva in più  
rispetto agli altri

**Con TornaQUI! Sconti  
risparmi davvero!**



Acquistando con la tua Confisal Servizi Card in migliaia di esercizi del circuito TornaQUI! Sconti, gli sconti accumulati ti verranno restituiti in denaro sulla tua card. Alcuni esempi di sconti\*:

- ALIMENTARI E SUPERMERCATI fino al 5%
- RISTORAZIONE fino al 20%
- VIAGGI DIVERTIMENTO TEMPO LIBERO fino al 25%
- e ancora abbigliamento, accessori, librerie...

Per conoscere il regolamento e tutte le convenzioni visita il sito dedicato alla carta e clicca su "Ricerca convenzioni".

\*Gli sconti possono variare, consultare il sito per gli aggiornamenti

## + SICUREZZA

- Ideale per **acquisti on line**
- Servizio di **SMS Alert** e **Contact Center** dedicato
- Dotata di **Codice IBAN** personale slegato da conto corrente
- Saldo ed estratto conto su <http://confisal.qnfs.it>

## + LIBERTÀ

- Utilizzabile in tutto il mondo perché è **MasterCard**
- Nessun conto corrente, **nessun canone annuale**
- **Prelievi di contante** presso ogni sportello automatico
- Saldo e trasferimenti fondi via SMS
- **Pedaggio** dei percorsi autostradali

## + PRIVILEGI

- Circuito **TornaQUI! Sconti**
- **Ricarica del cellulare**
- Pagamento delle **Utenze**

## **RICHIEDILA SUBITO!**

- 1- **COMPILA** in tutte le sue parti il modulo richiesta carta
- 2- **FIRMA** il modulo di richiesta e il contratto di adesione
- 3- **ALLEGA** la fotocopia di un documento di riconoscimento (per i minorenni documento identità genitore o tutore legale)
- 4- **CONSEGNA/SPEDISCI A: CONFISAL SERVIZI - VIA DI VIGNA IACOBINI, 5 - 00149 - ROMA**
- 5- **RICEVI** comunicazione per ritirare la carta e codice pin

# Contratto del settore Autoferrotranvieri

**Autoferrotranvieri**

**Continua l'infinito tira  
e molla delle associa-  
zioni datoriali  
ASSTRA e ANAV**

**di Marco Peroli**



**A**SSTRA e ANAV, dopo aver impedito (e sembrano menarne vanto) l'avvento del CCNL della Mobilità, prima con la scusa che in finanziaria 2011 non apparivano i fondi per il TPL, poi, una volta trovate le risorse, perché reclamavano crediti dalle Regioni per il precedente contratto e incertezze sul reitero futuro da parte delle stesse, ora minacciano licenziamenti, tagli sui servizi e aumento dei biglietti.

Mi hanno insegnato, fin dall'asilo, che per società s'intende una collettività riferita a un territorio, i cui membri acquisiscono e condividono una cultura e un'identità che assumono anche un significato politico, stabilendo un insieme di diritti e doveri che li distinguono da altre popolazioni; che la nostra società, dopo varie vicissitudini e alla fine di una cruenta guerra, si è costituita fondando i propri principi sulla Costituzione che, all'art. 3, dichiara l'uguaglianza, la pari dignità sociale e la rimozione di ogni ostacolo a tali principi.

Siamo sicuri che questo impegno basilare sia rispettato?

È di questi giorni la notizia che il

Direttore Generale della RAI percepisce uno stipendio di 2.000 € al giorno.

È questa l'uguaglianza e la pari dignità sociale?

---

*... la difesa del contratto, è questo il nodo cruciale della questione ...*

---

Com'è possibile urlare che un operaio, un impiegato, un tranviere costano troppo (38.500 € nel 2006, fonte Banca d'Italia), e tacere su quanto ci costa un solo manager?

Forse perché 700.000 moltiplicato 1 fa 700.000, e 38.500 moltiplicato 100.000 fa 3.850.000.000.

Ma l'equità sociale e i principi d'uguaglianza, quelli, li abbiamo dimenticati?

È forse la stessa cosa ridurre del 13% uno stipendio di 20.000 euro e della stessa percentuale uno stipendio di 1.400 euro?

No, non è la stessa cosa.

ASSTRA e ANAV dichiarano che la finanziaria 2008 prevedeva per il settore un finanziamento di circa 5 miliardi di euro, con rivalutazione in base all'inflazione ma che oggi, invece, è di circa 4,3 - 4,4 miliardi,

con una differenza in negativo di circa 1 miliardo di euro, a causa delle riforme intervenute dal 2008 a oggi, che hanno reso instabile il settore sia per il continuo modificarsi delle norme cui assoggettarsi, sia per la continua riduzione dei finanziamenti.

Le riforme, però - e questo omettono di citare - prevedevano anche efficientamenti e maggiori impegni economici degli enti locali (Regioni, Province, Comuni).

Efficientamenti che dovevano essere effettuati anche attraverso la diffusione di corsie preferenziali finalizzate ad alzare la velocità commerciale e abbassare i costi chilometrici dei servizi; dovevano essere compiuti eliminando la sovrapposizione di più vettori su una stessa direttrice.

Ad esempio, la Germania, che nel 2006 aveva un costo del personale al km pari a 2,1 euro - contro i 2,3 dell'Italia e contro 1,6 medio - aveva anche un ricavo da traffico di 2,39 euro a km, contro l'1,08 dell'Italia e contro l'1,34 medio.

Non sono, quindi, solo i dipendenti che "affossano" l'impresa, ma è soprattutto l'insufficiente perspicacia politico - amministrativa che la distrugge.

Sentirsi orgogliosi di poter insegnare agli altri l'applicazione pratica della *spending review*, disdicendo l'accordo sui distacchi sindacali e risparmiando poco più di 180.000 euro, quando si pesa per più di 2 milioni di euro sul settore, ci fa capire quanto l'inefficienza politico - amministrativa sia la causa vera dei nostri mali.

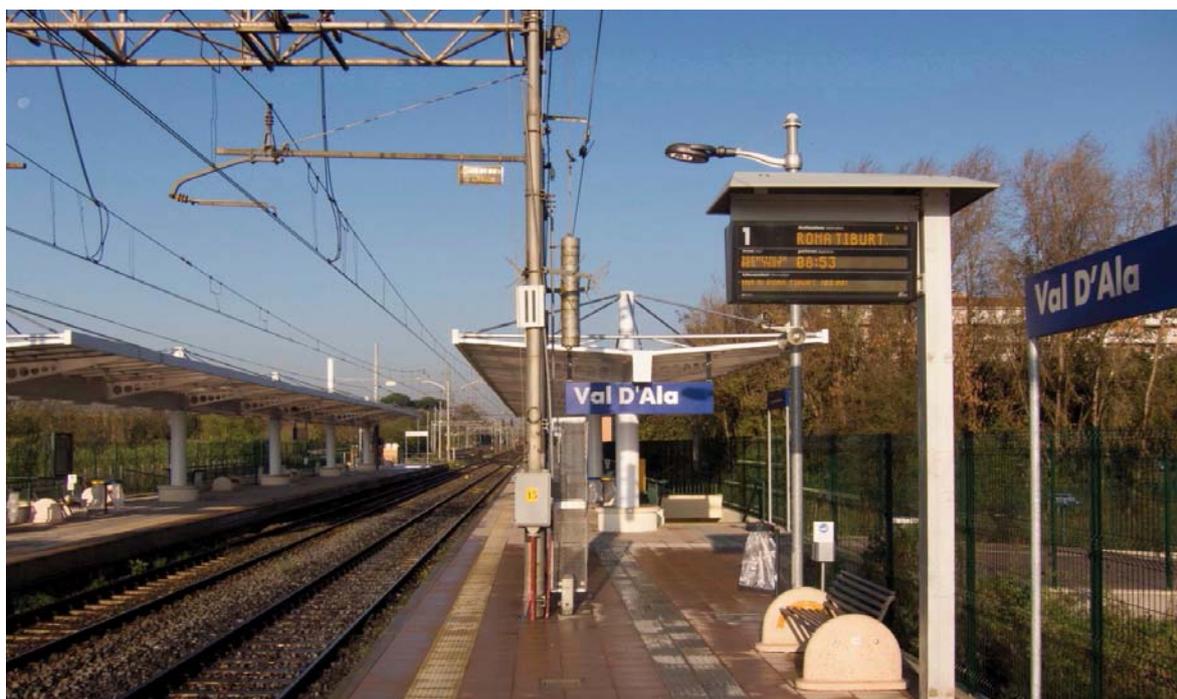
Rimuoviamo gli ostacoli che stanno impedendo la pari dignità.

Solo così riusciremo a risollevarci.

**peroli@fastferrovie.it**

**19**

# Il Gestore dell'infrastruttura e le Imprese Ferroviarie.



**L**a moderna concezione del trasporto ferroviario vede oggi la divisione tra gestori delle infrastrutture e imprese ferroviarie, due soggetti dalle specifiche peculiarità e competenze.

Questo a seguito della direttiva CEE n. 440 del 1991, che ha posto

---

*... verificare che l'accesso al mercato non sia discriminatorio ...*

---

le basi per una sostanziale riorganizzazione del sistema ferroviario europeo.

Da molto tempo la struttura era stabile e vedeva operare in ogni nazione aziende ferroviarie statali (e quindi monopoliste) spesso dipendenti dal Ministero dei Trasporti, affiancate da società pri-

vate operanti su tratte minori, quasi sempre in regime di concessione.

La Direttiva invece impone, di fatto, una separazione contabile tra la gestione dell'infrastruttura e quella dei servizi di trasporto, ponendo le basi per la liberalizzazione e l'apertura alla concorrenza del mercato del trasporto ferroviario.

Il processo è ancora in evoluzione poiché sono seguite altre

Direttive Europee di settore che hanno normato ulteriori aspetti tecnici e giuridici specifici.

La Comunità Europea ha chiesto all'ALE (Sindacato Autonomo dei Macchinisti d'Europa), di cui la FAST fa parte, di prendere una posizione riguardo alla separazione totale di infrastruttura e impresa

**La separazione priva di regole e impegni precisi pone fortemente a rischio la valenza sociale del servizio ferroviario**

**di Alba Pietrazzi**

ferroviaria. Negli ultimi incontri del Comitato Direttivo dell'ALE il rappresentante di ciascun sindacato ha espresso, nel corso di un vivace dibattito, la propria tendenza rispetto al progetto della Commissione Europea, anche in



# Binario morto

**Dal Territorio - Calabria**

(di Antonio Scalise)

**L**a situazione del trasporto ferroviario in alcune zone del nostro Paese si fa sempre più drammatica.

E' il caso della fascia jonica calabrese che, con l'orario estivo, ha visto sparire ogni residua speranza di poter fruire di qualsiasi collegamento con l'Italia settentrionale.

Il sud non può, non deve viaggiare in treno. E gli abitanti dei comuni della fascia jonica calabrese

salute perché per molte patologie è ancora necessario curarsi negli ospedali del centro nord; o viaggiano semplicemente per turismo, spesso turismo "di ritorno", cioè dei calabresi che vivono al nord e tornano per le feste comandate o, al contrario, quelli che "salgono" al nord a trovare i parenti che li vivono.

Quindi si viaggia anche dallo Jonio calabrese e il pullman è l'unica possibilità, poiché anche per prendere un aereo si è costretti, visto il sostanziale inutilizzo dell'aeroporto di Crotona, a lunghi spostamenti, in alcuni casi anche di due ore, verso gli aeroporti di Lamezia Terme o di Reggio Calabria. E' persino superfluo sottolineare che questi spostamenti avvengono, necessariamente, in automobile o in pullman.

La sintesi agghiacciante di quanto andiamo dicendo su queste righe e su queste pagine da mesi è la seguente: se si rapportano i dati al numero di abitanti, la Calabria ha il quintuplo delle ditte di trasporto su pullman della Lombardia. Se a questo si aggiunge la situazione penosa di strade e autostrade (chi ha percorso almeno una volta il tratto calabrese della Salerno - Reggio Calabria o la statale 106 jonica sa di cosa parliamo) si ha il quadro completo della situazione.

Pubblichiamo qui una lettera che il Presidente dell'Associazione Cariatasi a Milano, Giuseppe Parise, ha inviato al Presidente della Regione Calabria e delle provincie di Cosenza e Crotona e



ancora meno.

Scriviamo alcuni mesi fa, in un documentato articolo del nostro Samuel Porcella, di una famiglia che tentava di prenotare un viaggio da Cirò Marina a Milano: impossibile, in treno. La medesima famiglia aveva però la possibilità di scegliere fra tre diverse ditte di autopullman.

Già, perché nonostante quello che si vuol far credere i calabresi viaggiano.

Viaggiano per lavoro; viaggiano per problemi di

ai sindaci di molti comuni delle Jonio calabrese, esortandoli a fare fronte comune presso le istituzioni governative e affrontare, una volta per tutte, il problema.

E' evidente che non si tratta solo di garantire la possibilità di spostarsi, ma di salvaguardare la dignità stessa di una parte della popolazione.

Sig. Presidente della Regione Calabria Giuseppe SCOPELLITI

Sig. Presidente della provincia di Cosenza Mario OLIVERIO

Sig. Presidente della provincia di Crotone Stano ZURLO

Ai Sindaci dei Comuni Calabresi di:

Crotone, Strongoli, Torre Melissa, Ciro', Crucoli, Cariati, Mandatoriccio, Pietrapaola, Calopezzati, Mirto Crosia, Rossano, Corigliano, Sibari, Trebisacce, Villapiana, Amendolara.

p.c. Amministratore Delegato Gruppo FS Ing. Mauro MORETTI

Milano 20/07/2012

Da dicembre 2011 Trenitalia ha soppresso oltre a molte corse diurne, tutti i treni a lunga percorrenza della fascia notturna da e per la stazione di Cariati e della fascia ionica. Per i cittadini che vivono in questi territori è iniziata un'odissea; la trafila della scelta: subire cambi treni, attese interminabili o usare il trasporto su gomma, ovviamente con tutti i problemi legati a ciò. In tempi in cui si cerca di incentivare il trasporto ecosostenibile, la scelta di sopprimere le corse notturne e diurne dei treni non può far altro che incrementare il trasporto su gomma, con autobus diesel fortemente inquinanti, costosi, scomodi e per quanto concerne il carburante, potenzialmente cancerogeno, come da recente denuncia del Codacons. Inoltre, dopo la politica di rientro del piano sanitario che ha falciato molti ospedali di zona e ridotto il numero di posti letto, è aumentato drammaticamente l'esodo per motivi di salute. Gli ammalati che devono ricoverarsi spesso in molti ospedali del nord aggiungono alla disgrazia della sofferenza fisica anche quella del grave disagio di dover affrontare i lunghi viaggi della speranza su autobus poco adatti all'uso, su autostrade intasate e con perenni lavori in corso. Alla luce di quanto esposto si richiede al Presidente della Regione Calabria, al Presidente della Provincia di Cosenza, al Presidente della Provincia di Crotone e ai Sindaci dei comuni in indirizzo, interessati a tale grave problematica, di farsi portavoce, con forza e determinazione, presso le istituzioni governative al fine di creare un tavolo di concertazione per difendere i diritti civili di un vastissimo territorio, mortificato drammaticamente dalle solite scelte penalizzanti di una politica miope al limite del razzismo. E' dovere delle istituzioni adoperarsi per attenuare il disagio che sono costretti a sobbarcarsi i cittadini, intervenendo concretamente intimando con fermezza e decisione al Gruppo F.S. Trenitalia di ripristinare il servizio su rotaia. Qualora non fosse possibile ripristinare i treni a lunga percorrenza sulla fascia ionica, già fortemente penalizzata, si chiede in alternativa un servizio (treno) regionale diretto andata e ritorno da Crotone a Taranto che colleghi le Frecce per Milano, Torino e ritorno. Segue raccolta firme.

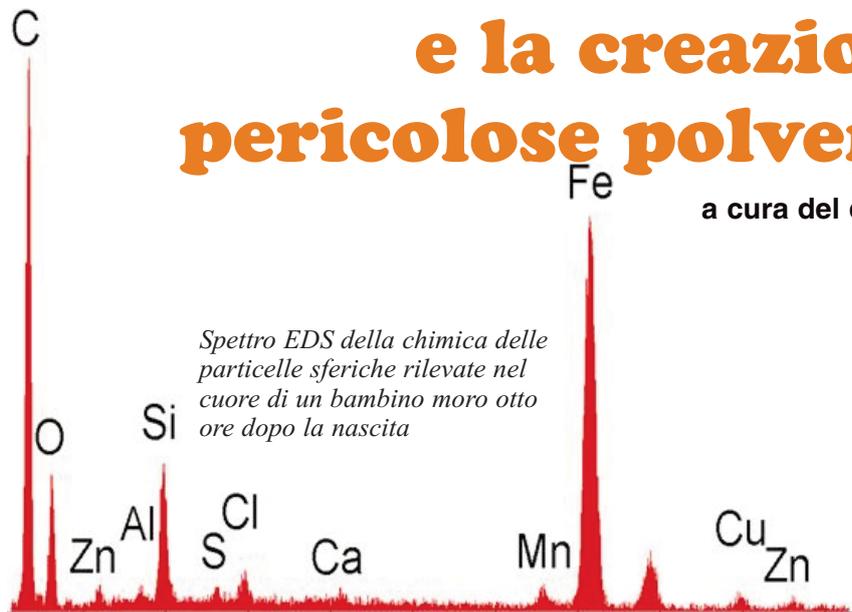
Sicuri di un Vostro interessamento, si porgono distinti saluti.

ASSOCIAZIONE CARIATESI A

MILANO

# Il trattamento dei rifiuti e la creazione delle pericolose polveri sottili

a cura del dott. Stefano Montanari\*



Spettro EDS della chimica delle particelle sferiche rilevate nel cuore di un bambino moro otto ore dopo la nascita

sono brutti, a volte puzzano e non me li voglio vedere davanti. Che c'è di meglio se non bruciarli, con questo facendomeli scomparire dalla vista? Se, poi, bruciandoli produco pure energia, il problema è risolto. Ma qui sorge un inghippo, e l'inghippo è quello del modo in cui funziona l'Universo, qualcosa su cui nessuno ha potere d'intervento.

Nell'ormai lontano 1787 un tale chiamato Antoine Lavoisier, di professione esattore delle tasse e chimico per passione, chiari scientificamente una lunga serie di osservazioni fatte da altri scienziati dell'epoca e da lui stesso in compagnia della moglie. Al termine di alcuni esperimenti condotti in maniera impeccabile, Lavoisier e la mai citata signora arrivarono a capire

Voglio pensare, forse un po' presuntuosamente, di essere stato abbastanza chiaro e che chi ha avuto la pazienza di leggersi l'articolo "Una vita al microscopio" pubblicato nel numero scorso della Rivista abbia le idee sufficientemente chiare sull'origine delle cosiddette "polveri sottili" e sulla loro capacità d'indurre malattia.

Se non esistessero interessi enormi legati in qualche modo alle polveri - e parlo di molti miliardi di euro solo in Italia - i dati scientifici raccolti nei pur pochi anni dedicati a questo studio sarebbero abbondantemente sufficienti a far sì che della faccenda non si discutesse nemmeno più. Se è provato, com'è provato ormai da migliaia d'immagini di microscopia elettronica presi da numeri rilevanti di casi umani e animali, che queste polveri si trovano all'interno degli organismi viventi e li provocano reazioni da corpo estraneo - peraltro ben note da sempre in Medicina - che portano a una lunga serie di patologie, che discutiamo a fare?

Invece, ahinoi, non è così. Grazie ad incentivi statali a dir poco malvisti dalla Comunità Europea, il solo incenerimento dei rifiuti rappresenta un giro d'affari vertiginoso e chi in quel settore fa impresa non ha nessuna intenzione di sterilizzare la gallina dalle uova d'oro. Purtroppo, però, è un dato di fatto che incenerire significhi raddoppiare la quantità di rifiuto che s'immette nell'ambiente, rendendolo per soprammercato più tossico di quanto non fosse in origine. E su questo cercherò di spiegarvi.

Io produco rifiuti e da un po' di tempo comincio a preoccuparmi del loro destino. Non per motivi ecologici o sanitari, ma semplicemente perché i rifiuti sono tanti,

tale chiamato Antoine Lavoisier, di professione esattore delle tasse e chimico per passione, chiari scientificamente una lunga serie di osservazioni fatte da altri

... nulla si crea, tutto si trasforma e nulla si distrugge ...

che non è possibile creare la materia e nemmeno liberarsene: qualunque cosa si faccia, "nulla si crea, tutto si trasforma e nulla si distrugge." Con questo enunciato conosciuto popolarmente che - vedi il caso - si ritrova in uno dei pochi frammenti che restano del filosofo Anassagora di Clazòmene vissuto ai tempi di Socrate, s'illustra quello che si chiama Principio di Conservazione della Massa, un comportamento immutabile della Natura.

E allora? E allora, se io brucio una tonnellata di rifiuti, qualunque tecnologia applichi quella tonnellata resterà. Ma c'è di più. Bruciare significa mettere in atto una reazione tra il combustibile (l'immondizia nel caso in questione) e l'ossigeno (quello atmosferico, sempre nel caso in questione). Il che significa aggiungere alla massa del combustibile quella dell'ossigeno e, dunque, già per questo ingrossare il risultato. Poi c'è anche un fatto tecnico da tener presente. Per funzionare, un inceneritore di rifiuti ha bisogno almeno di acqua, di metano, di carbone, di calce, di bicarbonato, il tutto più o meno per una massa pari a quella dell'immondizia che deve essere trattata. Dunque, facendo i conti, se io brucio una tonnellata di rifiuti (e un inceneritore di tonnellate ne brucia centinaia di migliaia ogni anno) saranno almeno due le tonnellate che risultano, filtri o non filtri.

Questo perché anche quanto dai filtri è trattenuto, ed è oggettivamente davvero poco, da qualche parte deve pur finire e su Lavoisier non si discute.

A questo punto entra il problema della trasformazione della materia. Alle temperature alle quali i rifiuti sono sottoposti, la maggior parte delle molecole è modificata e la materia, da "pezzatura" grossolana che aveva, si trasforma in polveri la cui dimensione è, a spanne, inversamente proporzionale alla temperatura alla quale le polveri si formano. Non si dimentichi che, più la polvere è fine, meglio penetra nell'organismo fino a saper invadere il nucleo delle cellule. Insomma: quando incenerisco i rifiuti, ne raddoppio la quantità e li faccio diventare di gran lunga più tossici. Ora, un esperimento un po' rozzo ma efficace può illustrare la questione. Se io mi porto addosso un indumento - facciamo, ad esempio, una giacca a vento di materiale sintetico - non ho nessun problema. Se prendo quello stesso indumento, gli appiccico il fuoco e vi sto sopra con il naso, sono costretto a scappare se non voglio che i miei eredi mi ringrazino.

Tutto sommato, bruciare immondizia è un ottimo affare per chi ci ricava quattrini. E poi toglie di torno i cumuli di rifiuti così antipatici alla vista e, magari, pure all'olfatto, ma dal punto di vista strettamente scientifico non ha una gamba su cui poggiare. Eppure, a dispetto di nozioni conosciute ormai da secoli e di evidenze scientifiche impossibili da mettere in dubbio, c'è chi non esita a farlo. E non si tratta solo di giornalisti la cui preparazione è spesso opinabile, ma di cattedratici che, poi, messi alle strette, svicolano goffamente.

Per completezza d'informazione, credo sia opportuno che il lettore sappia che solo gli enti di stato debitamente

te autorizzati possono legalmente eseguire controlli su quanto esce da un inceneritore. Il D.P.C.M. dell'8 aprile 2008 "Criteri per l'individuazione delle notizie, delle informazioni, dei documenti, degli atti, delle attività, delle cose e dei luoghi suscettibili di essere oggetto di segreto di Stato" stabilisce che per i cosiddetti "termovalorizzatori" - traduci: inceneritori che in qualche modo producono, non importa con quanta efficienza, energia - si applicano le leggi relative al segreto di stato e chi ci mette il naso si becca almeno cinque anni di carcere. Un motivo ci sarà.

A questo punto la domanda che mi sento regolarmente rivolgere è: ma dove li mettiamo, allora, i rifiuti?

La risposta richiede spiegazioni piuttosto lunghe e articolate, ma, riassumendo all'osso, la prima considerazione da fare è quella che raddoppiarne la quantità e renderli più tossici è l'unica soluzione priva di qualunque logica. Dunque, ricorrere alla loro sparizione dalla vista è un gioco di prestigio e nulla di più; ma è un gioco di prestigio di cui il nostro organismo scopre il trucco ammalandosi.

Sempre restando al riassunto, la prima cosa da fare è l'impegno del singolo a ridurre la quantità dei rifiuti prodotti, e questo può avvenire principalmente facendo quello che la società umana che ha preceduto quest'ultimo paio di generazioni ha sempre fatto: possedendo e usando solo ciò che serve davvero e ricavando da ogni oggetto tutto il ricavabile sia in termini di uso, sia di durata.

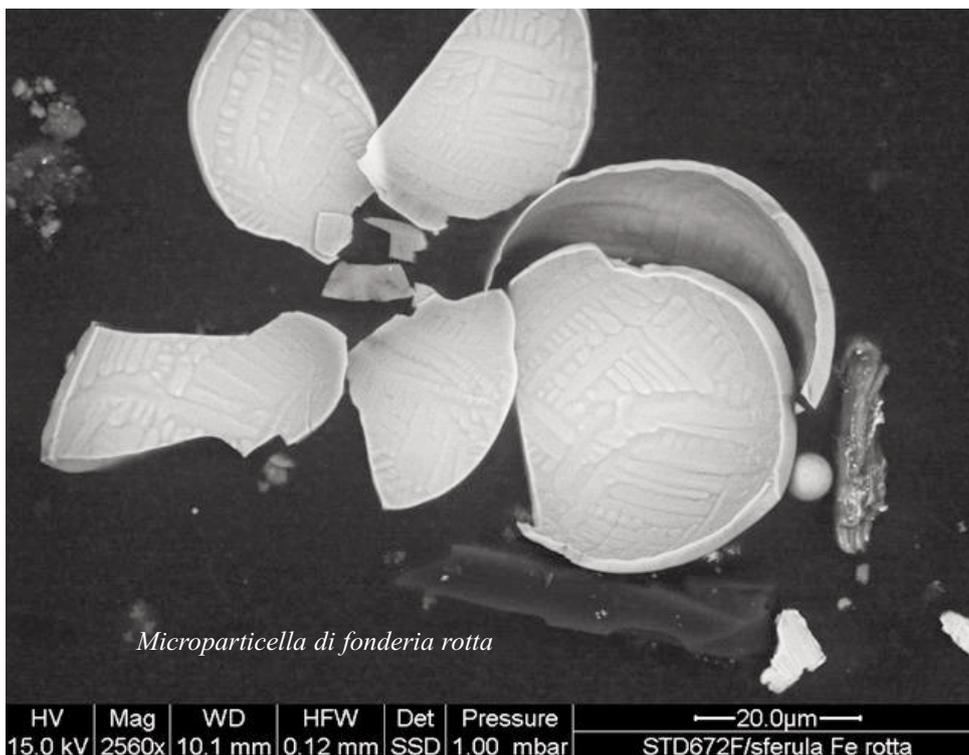
Viene, poi, un aspetto culturale e politico insieme: ognuno di noi dovrebbe sapere quali sono gli oggetti "compatibili" con l'ambiente e quali non lo sono, servendosi per quanto possibile solo dei primi e lasciando gli altri invenduti, mentre il politico dovrebbe legiferare in modo tale da ostacolare, fino, idealmente, a impedire la messa in commercio dei secondi. Da ultimo, ma solo per essere stringato, c'è quella che si chiama responsabilità industriale. In soldoni, se io compro un oggetto, facciamo un frigorifero, e dopo qualche anno questo frigorifero, per qualunque motivo, non lo voglio più, devo avere il diritto di chiamare chi me l'ha venduto perché se la veda lui con il problema di dove mettere quell'oggetto. È inevitabile che, quando il costruttore si troverà una serie di capannoni pieni di frigoriferi "inservibili" (e metto l'aggettivo tra virgolette), provvederà a progettare le nuove serie in modo tale da poter recuperare da quelli che ora sono solo rifiuti tutto il recuperabile che, se sarà stato abbastanza bravo, sarà il frigorifero in ogni sua parte.

Passando, ma solo apparentemente, a un aspetto diverso di quel caleidoscopio che è l'inquinamento da polveri, veniamo a qualcosa che da qualche settimana fa cronaca. Come ormai tutti sanno, a Taranto c'è l'ILVA, la più grande acciaieria d'Europa e c'è da parecchi anni, dando lavoro a migliaia di persone.

*... per i termovalorizzatori si applicano le leggi relative al segreto di stato ...*

*Sferule di Ferro, Silicio, Cloro, Rame, Zinco, Alluminio, Manganese e Zolfo rilevate nel cuore di un bambino morto otto ore dopo la nascita*





*Microparticella di fonderia rotta*

esiste l'acciaiera, un tempo di proprietà statale come Finsider, ma i controlli veri sull'ambiente nessuno li ha mai fatti. Così, come per gli inceneritori, occhio non vede, cuore non duole. Eppure che a Taranto i cancro polmonari - perché di quelli qualche dato epidemiologico c'era - sfondassero le medie attese era cosa nota. Nella circostanza ci fu chi se la cavò, e si trattava di un'autorità, dicendo che era tutta colpa del tabagismo inveterato dei tarantini. A nessuno venne in mente di andare a vedere che cosa ci fosse in quei cancro né di chiedersi se Taranto ospitasse

Al di là di ogni altra considerazione sulla quale non ho competenza a pronunciarmi, mi è impossibile non rilevare come quell'impianto costituisca una fonte d'inquinamento di proporzioni colossali. A inizio primavera del 2008 io ebbi modo di visitare, seppure molto di sfuggita, l'ILVA e, la sera, tenni una conferenza al cospetto di non più di una cinquantina di persone. Quello che dissi allora è esattamente quanto sta emergendo mediaticamente ora. Non occorre un luminare ma solo un paio d'occhi per vedere e un minimo di conoscenza.

Lasciando da parte le diossine e le sostanze diossinose, le acque scaricate a mare e i gas emessi in atmosfera e restando a quanto è più strettamente di mio interesse come ricercatore, vale a dire le polveri, a Taranto non c'è altra abbondanza. Va detto che le polveri che derivano dalla fusione dei metalli hanno la particolarità di presentarsi come delle sfere cave al loro interno, fatte di una crosticina sottile e quanto mai fragile. Questa fragilità fa sì che quelle sfere piccolissime si sbriciolino con estrema facilità in frammenti naturalmente ancora più minuscoli e, per questo, più capaci d'introdursi nell'organismo. Quelle particelle, ben più piccole del pulviscolo atmosferico, galleggiano nell'aria e sono inalate da chiunque capiti a tiro, senza fare differenze tra operaio e dirigente o chiunque altro, dentro e fuori l'Azienda. E la possibilità di spostamento delle polveri è impossibile da stabilire a priori, dipendendo da una serie di condizioni, molte delle quali atmosferiche, ma è, comunque, di parecchi chilometri. Alla lunga, però, quelle particelle cadono al suolo, cambiando le caratteristiche chimiche del terreno e posandosi anche su frutta, verdura e cereali, in questo modo entrando da clandestine nel ciclo alimentare.

È fin troppo ovvio che il fenomeno esista da quando

altre patologie in eccesso. E, tutto, sommato, a nessuno viene in mente ora.

Mi fermo qui per non essere troppo noioso, ma, da addetto ai lavori, posso assicurare che di situazioni analoghe l'Italia pullula e molte di queste sono note solo a chi le soffre di persona.

Una volta di più è lecito chiedersi che cosa si possa fare per mitigare la situazione. Beh, come sempre, la prima regola è quella di avere chiaro il problema sfrondandolo dei dati inutili e, soprattutto, di quelli fasulli. Non è certo negando l'evidenza che si può pretendere di arrivare a un risultato positivo. Occorre poi sapere che troppo spesso le bonifiche promesse si riducono allo spostamento degli inquinanti da qui a là e, dunque, non costituiscono alcuna soluzione. Prevenire è, ancora una volta come sempre, la maniera migliore, nel nostro caso temo l'unica, per far fronte alle varie situazioni. Metodi di comportamento personale e tecnologie non di facciata ma efficienti sul serio esistono. Non saranno mai "la" soluzione, ma qualcosa, non di rado molto, possono fare. I problemi sono due: i costi che, comunque, sono ampiamente ripagati dai risparmi a livello di costi sanitari e ambientali, e il fatto di dover riconoscere che fino a quel momento si è operato non proprio benissimo e, bisognerà ammetterlo, si è pure mentito.

\*l'autore è direttore scientifico del Laboratorio Nanodiagnosics  
Via Fermi, 1/L  
41057 San Vito (Modena)

[montanari@nanodiagnosics.it](mailto:montanari@nanodiagnosics.it)

## Mercato del Lavoro

### Introduzione

La protezione sociale in chiave di tutela del reddito si fonda sui meccanismi propri dell'assicurazione contro la disoccupazione nella sua originaria impostazione di protezione assicurativa del rischio, non solo della perdita di un posto di lavoro, ma anche di un

posto relativamente consolidato, in grado di determinare sia un'anzianità assicurativa biennale che un'anzianità contributiva biennale.

E questo risulta più vero proprio mentre la Legge Biagi si inserisce nel mondo globalizzato del sistema-paese come fattore conciliativo fra domanda e offerta di lavoro. Tale costruzione giuridica, pertanto, si interseca con l'impresa, sia per non far perdere ad essa terreno nel mercato globale, sia per far sì che la stessa non si trovi ad avere competitors di Paesi stranieri, comunitari e non, nei quali le limitazioni giuridiche e le tutele del lavoro salariato siano più leggere di quelle proposte dall'ordinamento italiano.

Il mercato e l'organizzazione del lavoro, comunque, si stanno evolvendo con crescente velocità; non altrettanto avviene per la regolazione dei rapporti di lavoro. Con il passaggio definitivo dalla vecchia alla nuova economia, il sistema regolativo dei rapporti di lavoro ancor oggi in Italia e, seppur con diversi adattamenti, in Europa, non è più in grado di cogliere e governare la trasformazione in atto. Il quadro giuridico istituzionale e i rapporti costruiti dalle parti sociali, quindi il diritto del lavoro e le relazioni industriali, devono cogliere queste trasformazioni in divenire, agevolandone il governo. Devono, cioè, trovare le convergenze per coltivare una nuova progettualità nella gestione delle risorse umane e dei rapporti collettivi di lavoro, modernizzando il sistema delle regole che dovrà diventare sempre più concordato e meno indotto dall'attore pubblico.

La ricerca dei punti critici del sistema di protezione sociale, al di là del nomen iuris dell'intervento di sostegno, passa oggi anche, e soprattutto, attraverso la verifica di maggiore o minore carica innovativa dei model-



li alternativi di lavoro rispetto al contratto di lavoro indicato sopra come tradizionale, proprio alla luce delle previsioni di tutela universalistica della c.d. "Riforma Fornero".

### 1.1. Nozione di disoccupazione involontaria

L'assicurazione contro la disoccupazione

è stata introdotta per la prima volta in Italia dal R.D.L. 19 ottobre 1919, n. 2214 ed ha lo scopo di corrispondere al lavoratore che versi in stato di disoccupazione involontaria per mancanza di lavoro una prestazione economica per un determinato periodo di tempo (Art. 45, comma 3, R.D.L. N. 1827/1935). Successivamente, nell'art. 38 della Costituzione è stato sancito il diritto dei lavoratori a mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso (tra gli altri) di disoccupazione involontaria:

«I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria».

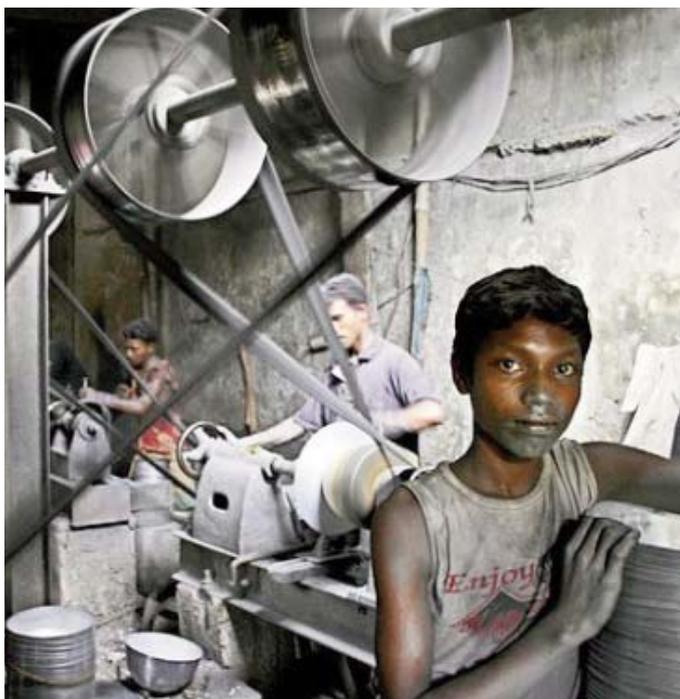
L'indennità di disoccupazione ordinaria è quindi una forma di tutela al reddito dei lavoratori disoccupati che viene erogata

di Francesco Marcelli

dall'INPS. Tutti i trattamenti di disoccupazione presuppongono che il lavoratore sia stato assicurato dal datore di lavoro contro la disoccupazione involontaria presso il relativo ente previdenziale. Il trattamento di disoccupazione varia notevolmente a seconda del tipo d'intervento e del settore interessato. A questo proposito, la distinzione fondamentale è tra la disciplina generale (relativa prevalentemente all'industria) e quelle particolari riguardanti agricoltura ed edilizia. Ai giornalisti si applica il regime generale, pur con alcune specificità. Nel presente lavoro saranno esaminati gli aspetti fondamentali del trattamento ordinario, gestito per la generalità dei lavoratori dall'INPS.

L'evento che dà luogo alla tutela previdenziale, non è la disoccupazione in genere, ma solo "quell'inattività - conseguente alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro - non riconducibile alla volontà del lavoratore

# Le tutele per la perdita di occupazione



ma dipendente da ragioni obiettive cioè mancanza di richiesta di prestazione nel mercato del lavoro . Pertanto sono esclusi gli inoccupati, quanti sono in cerca di prima occupazione. Quindi disoccupazione involontaria determinata dal datore di lavoro come nei casi di licenziamento, sospensione per mancanza del lavoro, scadenza del contratto.

In realtà, la legge stabiliva che le prestazioni fossero corrisposte, con decorrenza ritardata di trenta giorni anche in caso di licenziamento e dimissioni in tronco. Normalmente la prestazione decorre a partire dall'ottavo giorno di disoccupazione: se invece questa è "volontaria" la decorrenza è differita di trenta giorni (art 76 R.D.L. n.1827 del 1935). Tuttavia nell'ambito di politiche di contenimento della spesa e dirette a favorire solo i disoccupati effettivamente in cerca di lavoro, tale beneficio è stato soppresso. Pertanto, tale indennità non è riconosciuta ai lavoratori che si dimettono volontariamente (art. 34 comma 5 legge n.448/1998) con la sola eccezione delle lavoratrici madri in maternità .

Peraltro, secondo la giurisprudenza restano salve le ipotesi di dimissioni per giusta causa in quanto comportano uno stato di disoccupazione involontaria per il lavoratore, ritenendosi che "l'atto di dimissioni, ancorché proveniente dal lavoratore, sarebbe da ascrivere al comportamento di altro soggetto ed il conseguente stato di disoccupazione non potrebbe che ritenersi, ai sensi dell'art. 38 della Costituzione, involontario" .

Di conseguenza l'INPS può riconoscere l'indennità disoccupazione solo nei casi di dimissioni per giusta causa (enucleati dalla giurisprudenza) quali:

1. mancato pagamento della retribuzione;
2. l'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
3. modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
4. mobbing , crollo dell'equilibrio psico-fisico del

lavoratore a causa di comportamenti vessatori da parte dei superiori gerarchici o dei colleghi;

5. notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda ;

6. spostamento del lavoratore da una sede a un'altra, senza che sussistano le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dall'art. 2103cc

7. comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente .

Invece, la giurisprudenza, non riconosce il diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria al lavoratore a tempo parziale c.d. verticale, ai periodi di inattività, ritenendo che nel part-time verticale il rapporto di lavoro perdurerebbe anche nei periodi di sosta, garantendo così al lavoratore stabilità e sicurezza retributiva che "impediscono di considerare costituzionalmente obbligata una tutela previdenziale (integrativa della retribuzione) nei periodi di pausa della prestazione" .

Il legislatore ha previsto che, a partire dal 17 marzo del 2005, l'indennità di disoccupazione spetta anche ai lavoratori che sono stati sospesi da aziende colpite da eventi temporanei non causati né dai lavoratori né dai datori di lavoro (mancanza di lavoro, di commesse o di ordini, crisi di mercato) .

Ricapitolando, le prestazioni erogate attualmente dall'assicurazione contro la disoccupazione sono:

L'indennità ordinaria per lavoratori licenziati, per lavoratori sospesi per crisi aziendali

L'indennità ordinaria con requisiti ridotti

Il sussidio di disoccupazione

L'indennità ordinaria per gli operai agricoli

I trattamenti speciali per gli operai agricoli

Il trattamento speciale per l'edilizia

## 2.1. I soggetti beneficiari della disoccupazione ordinaria

I soggetti beneficiari dei trattamenti di disoccupazione sono individuati dalla legge in base al principio di rischio: la tutela è limitata solo a chi corre veramente il rischio di perdere il lavoro involontariamente. Non si tratta quindi di una tutela generalizzata, secondo i principi di universalità della sicurezza sociale, ma limitata a chi è effettivamente esposto al rischio della disoccupazione.

Sono assoggettate all'assicurazione contro la disoccupazione le persone di entrambi i sessi e di qualsiasi nazionalità che abbiano compiuto l'età minima di ammissione al lavoro e che prestino lavoro retribuito alle dipendenze altrui.

In particolare beneficiano dell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria:

1. Operai, impiegati e intermedi anche con contratto part-time o a tempo determinato
2. Dirigenti di qualsiasi settore privato
3. I lavoratori agricoli (art. 32, lett. a), legge n. 264/1949)

4. I lavoratori a domicilio (art. 9, legge n. 877/1973)

5. I lavoratori dello spettacolo per i quali sussiste un rapporto di lavoro subordinato con esclusione del personale artistico, teatrale e cinematografico

6. Il personale dipendente degli istituti di credito già appartenenti al comparto ex ACRI

7. I portieri, i domestici e gli addetti familiari in genere (art. 1, lett. a), D.P.R. n. 1403/1971)

8. I soci di società cooperative impegnati in lavori affidati a queste ultime (art. 2, R.D. n. 2270/1924)

9. Gli autisti che prestano la loro attività alle dipendenze di titolari d'impresе (art. 1, L. n. 1003/1956)

10. I lavoratori somministrati, quelli assunti con contratto di inserimento e i lavoratori con contratto ripartito

### 3.1. Soggetti esclusi

Dall'indennità di disoccupazione ordinaria sono esclusi tutti quei lavoratori che godono della stabilità del posto. La ratio di questa esclusione si fonda sull'assunto che, quando la stabilità è garantita, non sussisterebbe il rischio tutelato, mancando proprio la possibilità della disoccupazione involontaria. In realtà, il concetto di stabilità, per giurisprudenza consolidata, va accertato in concreto, caso per caso. Pertanto, quando ricorrono le predette condizioni per il riconoscimento ex lege della stabilità, l'esclusione dalla tutela per la disoccupazione involontaria viene dichiarata a seguito di un accertamento effettuato dal Ministero del Lavoro (art.36 d.p.r. n. 818 del 1957). Di fatto è pacifico, sia nella prassi amministrativa come anche per la giurisprudenza, che il concetto di stabilità del lavoro non si identifica con i regimi di tutela previsti in caso di licenziamento dalla legge n. 604/66 e dalla legge n. 300/70. La stabilità deve risultare dalle norme che regolano lo stato giuridico del dipendente, garantendolo da licenziamenti che non siano dettati da motivi eccezionali e tassativamente stabiliti.

Pertanto sono esclusi da tale indennità i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, i sacerdoti e i religiosi che prestano la propria attività a favore dell'ordine di appartenenza, gli apprendisti (art. 21 legge 25/1955), i titolari di rapporti con elementi associativi (compreso il lavoro nell'impresa familiare), i soci dipendenti da società o enti corporativi disciplinati dal D.P.R. 602/70, gli extracomunitari con permesso di soggiorno stagionale e il personale artistico teatrale e cinematografico (artt. 7 R.D. n. 2270/1924 e 40 n 5 D. L. n.1827/1935); per questi ultimi, l'indennità è comunque dovuta nelle ipotesi in cui prestino opera che non richiede preparazione tecnica culturale o artistica.

### 4.1. Il trattamento ordinario

Nel regime INPS, ai lavoratori in possesso di determinati requisiti assicurativi minimi veniva corrisposta

un'indennità giornaliera pari a lire 800, per un periodo massimo di 180 giorni nell'arco di un anno (art. 13 legge n.114 del 1974). A seguito dell'intervento della giurisprudenza tale disposizione è stata dichiarata illegittima per contrasto con il 2 c. art. 28 Cost., in considerazione della diminuzione del potere di acquisto della moneta che non consentiva di adeguare le prestazioni previdenziali alle esigenze di vita del lavoratore. Di conseguenza, il legislatore ha stabilito che l'ammontare dell'indennità di disoccupazione sia determinato in percentuale della media delle retribuzioni assoggettate a contribuzioni previdenziale dei tre mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, ovvero salario medio di riferimento (art. 7 legge n 160/1988).

L'art. 78 comma 19 legge 388/2000 prevede che dal 1 gennaio del 2001 quella percentuale sia incrementata al 40% e applicata sulla media delle retribuzioni assoggettate a contribuzione, percepite nel trimestre antecedente l'inizio della disoccupazione.

In ogni caso la misura della retribuzione non può essere inferiore all'ammontare medio delle retribuzioni previste dalla contrattazione collettiva della categoria e non superiore ai massimali previsti per le integrazioni salariali.

Per i trattamenti in pagamento dal 1 gennaio 2008, l'art. 1, comma 25, della legge n. 247/2007 ha previsto che la percentuale di commisurazione alla retribuzione dell'indennità è elevata al 60% per i primi sei mesi, al 50% per i successivi due mesi (dal 7° all'8° mese), al 40% per gli ulteriori mesi.

Peraltro, l'introduzione di questo sistema a scalare, che all'inizio aiuta il disoccupato con una indennità cospicua e poi gradualmente diminuisce fino ad arrivare a un minimo del 40% della retribuzione, evidenzia l'intento del legislatore di incentivare il disoccupato ad attivarsi nel ricercare una nuova occupazione.

L'indennità di disoccupazione non è erogabile:

Qualora entro 60 giorni dall'inizio della disoccupazione la lavoratrice madre cominci il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro. In tal caso viene erogata l'indennità di maternità, con differimento dell'indennità di disoccupazione;

Nell'ipotesi di erogazione dei trattamenti pensionistici a carico del fondo pensioni lavoratori dipendenti, della gestione lavoratori autonomi e dei trattamenti di pensionamento anticipato.

### 5.1. Requisiti assicurativi e contributivi

Il trattamento ordinario di disoccupazione è corrisposto ai lavoratori dipendenti che siano in possesso di determinati requisiti previsti dalla legge (art. 19, comma 1, R.D.L. n. 5636/1939). In particolare: due anni di anzianità assicurativa (devono essere trascorsi almeno due anni dal versamento del primo contributo), 52 settimane di contribuzione (per il principio dell'automaticità delle prestazioni non importa se effettivamente versato, purché risulti dovuto) nel biennio precedente l'inizio del

periodo di disoccupazione e l'iscrizione nelle liste dei Centri per l'impiego che sono subentrati agli Uffici di Collocamento.

Ai fini della determinazione del biennio in argomento sono esclusi, ex art. 37 comma 3, D.P.R. n. 818/1957 :

I periodi di assenza per maternità se non coperti da contribuzione figurativa;

I periodi di lavoro all'estero che non siano tutelati in base a convenzioni o accordi internazionali;

I periodi di servizio militare eccedenti il periodo corrispondente al servizio di leva;

Periodi di malattia, comprovati con certificato rilasciato da un ente previdenziale o da una pubblica amministrazione ospedaliera che eccedano i limiti stabiliti dall'art. 56, lett. a), punto 2 del R.D.L. n. 1827/1935 (12 mesi).

In via sperimentale per gli anni 2010, 2011 e 2012, per l'indennità di disoccupazione con requisiti normali, ai fini del perfezionamento del requisito contributivo, si computano anche i periodi di lavoro svolto nel biennio precedente sotto forma di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, nella misura massima di 13 settimane.

Il diritto alle prestazioni è riconosciuto anche a favore dei lavoratori che, pur non avendo maturato un'anzianità contributiva di due anni, abbiano prestato nell'anno solare almeno 78 giornate di lavoro (art.7 legge 160/1988 ).

La relativa contribuzione è a carico esclusivo del datore di lavoro con aliquote differenziate per settore.

Lo stato di disoccupazione è indennizzabile direttamente dall'Inps a partire dall'8° giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro (art. 73 R. D.L. n. 1827/1935), se la domanda viene presentata entro sette giorni dall'inizio della disoccupazione. Se all'assicurato è pagata un'indennità sostitutiva del mancato preavviso, l'indennità è corrisposta a partire dall'8° giorno successivo a quello della scadenza del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso ragguagliata a giornate. Se è presentata in data successiva, la decorrenza dell'indennità è fissata al 5° giorno successivo (art. 77 R.D.L. n. 1827/1935) a quello di presentazione della domanda. Comunque l'indennità non può avere decorrenza anteriore a quella di iscrizione nelle liste del Centro per l'impiego.

L'indennità viene corrisposta per 6 mesi. Dal gennaio 2001 al 31 marzo 2005 l'indennità poteva durare fino a 9 mesi, se il disoccupato superava i 50 anni di età. Per il periodo dal 1° Aprile del 2005 al 31 Dicembre 2006, l'art. 13 c. 2 lett. a) del D.L. 35/2005 ha previsto sia un incremento della percentuale della retribuzione sulla quale calcolare l'indennità di disoccupazione, che la durata del trattamento. In particolare, tale indennità è corrisposta nella misura del 50% della retribuzione nei primi sei mesi, del 40% per i successivi tre mesi e, infine, del 30% per l'ultimo mese. Trattamento che dovrà essere corrisposto, quindi, per un limite massimo di 7

mesi, ai lavoratori con età inferiore a 50 anni e per dieci mesi agli ultracinquantenni.

Il lavoratore decade dal trattamento di disoccupazione qualora rifiuti di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità a un percorso di riqualificazione professionale o all'adesione di una proposta di lavoro congruo utilizzando il modello SR105 appositamente predisposto dall'Inps, ovvero, una volta sottoscritta, rifiuti di partecipare al percorso di riqualificazione o un lavoro congruo (art. 19, comma 10, D.L. n. 185/2008; Circolare Inps n. 133/2012, M.L. circolare n. 39/2010). La definizione di lavoro congruo è quella individuata dall'art. 1 – quinquies del D.L. n. 249/2004 per cui un lavoro è definito congruo quando, oltre ad essere conforme alle conoscenze e alle qualifiche possedute, nonché ai compiti precedentemente svolti dal lavoratore beneficiario:

Il lavoratore è inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20% rispetto a quello delle mansioni di provenienza. Nei casi in cui non sia possibile fare riferimento ad un livello retributivo precedente, non si applica il limite del 20%;

Il luogo di lavoro si trova a non più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o in alternativa è raggiungibile mediante 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici .

Con riferimento all'offerta formativa o di riqualificazione, il lavoratore è tenuto alla frequenza del corso nella misura minima dell'80% della durata complessiva, salvo i casi di documentata forza maggiore o di assenze collegate alla tutela della maternità .

Il disoccupato cessa, inoltre, di usufruire dell'indennità di disoccupazione quando:

- Termina il periodo massimo di godimento;
- Trova una nuova occupazione stabile superiore a 5 giorni;
- Senza giustificato motivo non prova il permanere dello stato di disoccupazione;
- Perde qualunque capacità al lavoro;
- Diventa titolare di pensione diretta (pensione di vecchiaia, di anzianità, pensione anticipata, pensione di inabilità o assegno di invalidità, art. 32 D.P.R. 818/1957).

### **6.1. Modifiche introdotte dalle norme di attuazione del Protocollo Welfare 23 luglio 2007**

Il legislatore, con un recente intervento, ha introdotto alcune modifiche con la legge di attuazione del Protocollo welfare 2007 disponendo l'elevazione del periodo massimo indennizzabile, per i trattamenti di disoccupazione ordinaria con requisiti normali, a 8 mesi (anziché 7) per i soggetti con età anagrafica inferiore a 50 anni e a 12 mesi (anziché 10) per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 50 anni.

La percentuale di commisurazione alla retribuzione della indennità è elevata al 60% per i primi sei mesi, al 50% per due mesi successivi e al 40% per i mesi resi-

dui.

L'età da prendere in considerazione ai fini dell'elevazione della durata della prestazione, inferiore, pari o superiore a 50 anni, va accertata con riferimento alla data di inizio della disoccupazione indennizzabile. In particolare, il lavoratore con un'età inferiore a 50 anni avrà diritto a un trattamento di otto mesi, di cui i primi 6 mesi al 60% dell'ultima retribuzione e 7° e 8° mese al 50%. Il lavoratore con un'età pari o superiore a 50 anni avrà diritto ad trattamento massimo di dodici mesi, di cui i primi sei al 60% dell'ultima retribuzione, i successivi 7° e 8° al 50% e dal 9° mese al 40%.

Per quanto riguarda la retribuzione di disoccupazione, deve essere calcolata in relazione al numero di giornate di lavoro effettivamente prestate. Ad esempio, se nei tre mesi precedenti vi sono stati periodi non lavorati (C.I.G. malattia, maternità, infortunio ecc..) occorre andare a ritroso fino a trovare tre mesi di retribuzione effettiva. Occorre, inoltre, computare i ratei di tredicesima e delle altre mensilità aggiuntive. Unitamente all'indennità di disoccupazione vengono erogate le seguenti somme:

Assegno per il nucleo familiare, la cui entità varia a seconda del numero dei componenti del nucleo familiare e del reddito complessivo;

Indennità natalizia, che spetta ai disoccupati che percepiscono l'indennità di disoccupazione anche per un solo giorno tra il 18 e il 24 dicembre, pari a 6 giorni di indennità di disoccupazione.

Infine, la contribuzione figurativa viene riconosciuta per l'intero periodo di percezione del trattamento nel limite massimo delle durate legali previste, mentre la precedente normativa la limitava a 6 mesi, elevati a 9 per i disoccupati con età pari o superiore a 50 anni.

### 7.1. La domanda

Vediamo in quest'ultima parte cosa deve fare il lavoratore per ottenere l'indennità di disoccupazione.

Per ottenere l'indennità di disoccupazione il lavoratore deve presentare domanda all'INPS in via telematica entro 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (Cir. Inps 3 marzo 2010 n. 29; Mess. Inps 24 marzo 2010 n. 8274). A tal fine è possibile utilizzare i seguenti canali (Determinazione Inps 24 giugno 2011 n. 277):

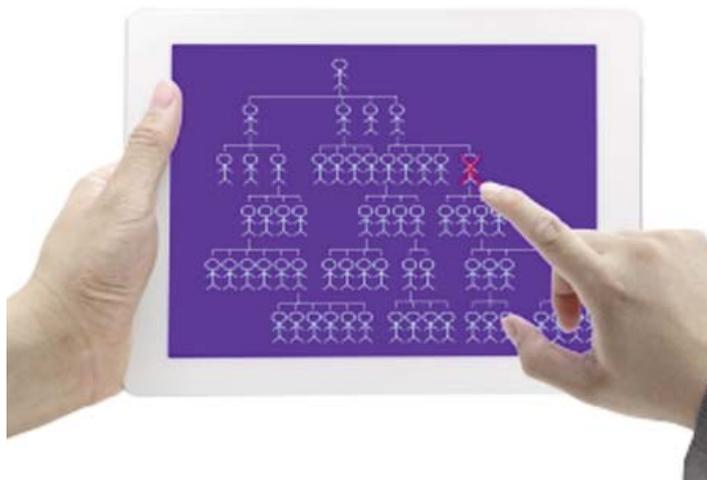
- a. Web utilizzando i servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il sito dell'inps: [www.inps.it](http://www.inps.it). Il servizio prevede il prelievo automatico delle informazioni necessarie all'istruttoria e al calcolo della prestazione utilizzando i dati già in possesso dell'istituto;
- b. Contact center, tramite il numero verde 803164. Le domande possono essere

acquisite con o senza PIN del cittadino. Nel caso in cui l'utente non sia dotato di PIN, il Contact Center acquisisce i dati essenziali della domanda. Successivamente copia di questa, con gli estremi identificativi, viene inviata via posta all'utente che provvederà a firmarla, eventualmente integrarla, e farla pervenire, corredata di copia del documento d'identità, a mezzo fax al n. 800.803.164 o per posta alla struttura inps competente;

c. Intermediari dell'istituto (patronati), attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi (Circolare Inps n. 29/2010 e n. 170/2010).

Il pagamento della prestazione può avvenire, a seconda delle richieste del lavoratore disoccupato, attraverso le seguenti modalità:

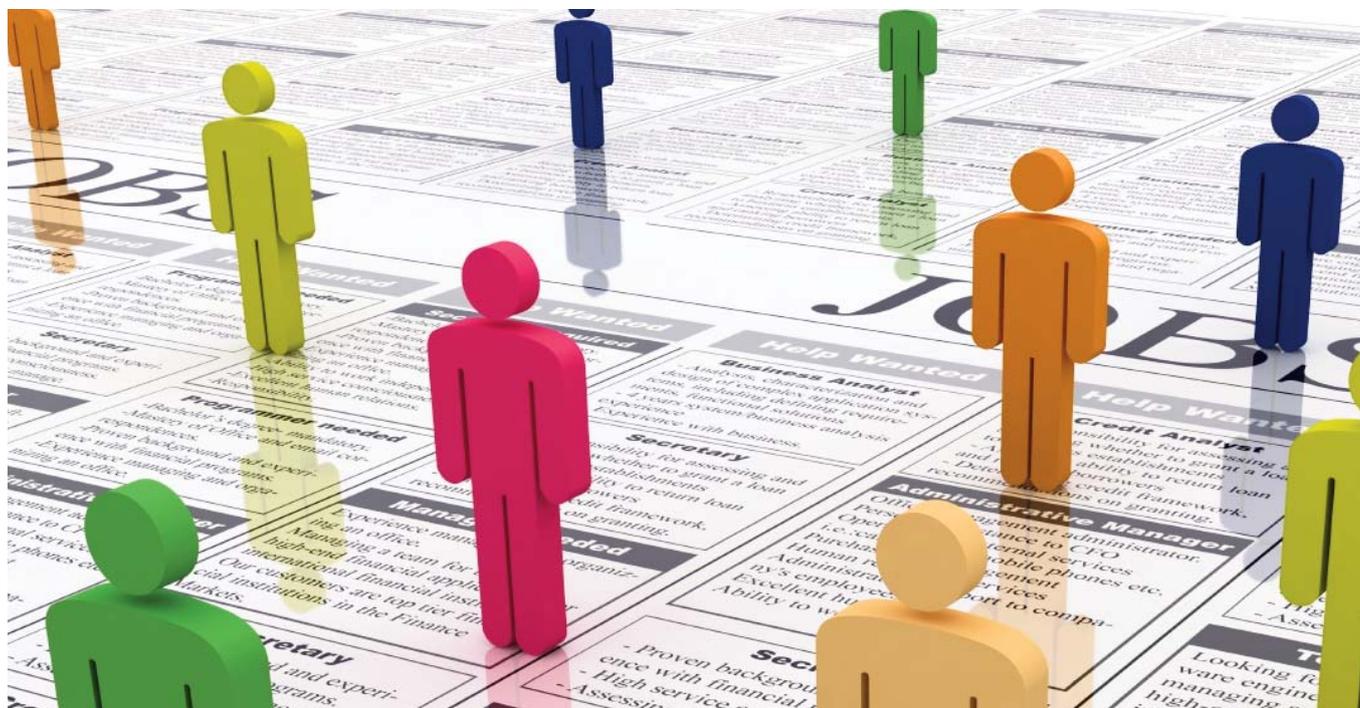
- a) Con bonifico su conto corrente bancario o postale;
- b) Allo sportello di un ufficio postale rientrante nel CAP di residenza o domicilio del richiedente. C'è infine da sottolineare che in alcuni casi il pagamento dell'indennità di disoccupazione può essere sospeso con possibilità di riottenerlo una volta cessata la causa di sospensione, senza ulteriore domanda. Le ipotesi considerate sono le seguenti:
  - a) Rioccupazione fino a 5 giorni consecutivi (escluse le festività);
  - b) Malattia indennizzata;
  - c) Retribuzione di festività infrasettimanali da parte del precedente datore di lavoro;
  - d) Giornate di lavoro prestate in sostituzione di chi fruisce del riposo settimanale o festivo;
  - e) Brevi periodi all'estero per gravi motivi di salute propri o di un parente stretto.



# La Riforma Fornero

## (prima parte)

di Francesco Marcelli



**L**a riforma del mercato lavoro voluta dal Governo Monti, legge n. 92/2012, è entrata in vigore lo scorso 18 luglio. Data la sua articolazione e la complessa vicenda di approvazione, la analizzeremo cercando di dare una lettura per capitoli e argomenti.

All'art. 1, commi dal 9 al 13, è trattato il contratto a tempo determinato, modificando sensibilmente la normativa vigente.

Nel caso di primo rapporto a tempo determinato non superiore a 12 mesi, infatti, sarà possibile ricorrere al contratto a tempo determinato senza apporre nessuna giustificazione causale. Per questo tipo di contratto non è prevista la proroga e non potrà durare quindi più di 12 mesi. I contratti collettivi possono, al ricorrere di specifiche condizioni relative all'attività produttiva, prevedere l'assunzione senza casuale per non più del 6% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva di riferimento.

Il lavoratore può continuare a svolgere la prestazione oltre il ter-

mine fissato dal contratto purché entro i nuovi limiti previsti, ovvero 30 giorni per il contratto di durata inferiore a 6 mesi e 50 giorni per i contratti di durata superiore a 6 mesi. In tal caso la nuova legge prevede che il datore di lavoro, prima della scadenza del termine fissato, comunichi al centro per l'impiego territorialmente competente che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando la durata della prosecuzione. E' opportuno sottolineare che rimane fermo quanto stabilito dal comma 1 dell'articolo 5 del d.lgs. n. 368/2001, ovvero che in caso il rapporto di lavoro continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

Per quanto riguarda la reiterazione di più contratti a termine tra lo stes-

so datore e lo stesso lavoratore, la legge estende gli intervalli temporali tra un contratto e l'altro. Per i contratti di durata fino a sei mesi, dai 10 giorni precedentemente previsti si passa a 60 giorni, mentre per i contratti di durata superiore a sei mesi si passa da 20 giorni a 90. Gli accordi collettivi, per le stesse ipotesi elencate nel caso di esclusione della causale dai contratti a tempo determinato, possono ridurre gli intervalli temporali fino a un massimo di 20 e 30 giorni. Tale norma rimane comunque abbastanza negativa in termini di occupazione, poiché farà di certo aumentare il turn over.

Nel computo del termine di durata massima di 36 mesi dei rapporti a tempo determinato, conclusi tra lo stesso datore e lavoratore, devono essere computati anche i periodi di somministrazione a tempo determinato. Ed è, questa, una rilevante novità.

Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si

## Mercato del lavoro

applica un contributo addizionale a carico del datore di lavoro pari



all'1,4% della retribuzione ai fini previdenziali, che va a sommarsi al contributo della disoccupazione involontaria pari all'1,31% già previsto per legge e dovrà finanziare la futura ASPI che sostituisce la disoccupazione.

Sono esclusi dall'applicazione di tale quota aggiuntiva:

- a) i lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- b) i lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica n.1525 del 1963, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 per le attività definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011.
- c) gli apprendisti.

In caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, il contributo addizionale dell'1,4% viene restituito al datore di lavoro per un massimo di 6 mensilità.

Il contratto a termine che contravenga le norme vigenti può essere

impugnato dal lavoratore entro 120 giorni dalla scadenza del contratto nel caso d'impugnazione stragiudiziale e di 180 nel caso d'impugnazione giudiziale (art. 32 Legge n. 183/2010). I nuovi termini si applicano, però, alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013. L'indennità risarcitoria, prevista dall'art. 32 comma 5 della Legge n. 183/2010, compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dall'ultima retribuzione globale, di fatto, ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore relativo al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

L'articolo 1, comma 20, ritocca l'istituto del part time. I contratti collettivi possono stabilire condizioni e modalità con le quali il lavoratore può richiedere l'eliminazione oppure la modifica della clausole elastiche o flessibili.

Le clausole flessibili permettono così la variazione della collocazione temporale della prestazione, mentre le clausole elastiche permettono la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (si applicano nei part-time verticali e misti). E' possibile per alcune categorie di lavoratori revocare il consenso all'utilizzo di clausole elasti-

che e flessibili. Le categorie interessate da questo nuovo diritto comprendono:

- a. i lavoratori studenti;
- b. i genitori conviventi di figli di età non superiore a 13 anni;
- c. le persone con patologie oncologiche per le quali sussiste una ridotta capacità lavorativa;
- d. i lavoratori che hanno il coniuge, i figli oppure i genitori interessati da patologie oncologiche e conviventi con familiari portatori di handicap.

L'art. 1, commi 21 e 22, sul lavoro intermittente, introduce l'obbligo di comunicazione preventiva del datore di lavoro con modalità semplificate (sms o fax) alla DTL prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età e cono soggetti con meno di 24 anni di età. È tolta la possibilità di utilizzare questa tipologia contrattuale durante il fine settimana, ferie estive o vacanze natalizie e pasquali. L'individuazione dei periodi è lasciata alla contrattazione collettiva.

(continua)

[marcelli@sindacatofast.it](mailto:marcelli@sindacatofast.it)



## GRALLOZZO

di Antonio Scalise

### Chi semina e chi raccoglie

I campi avevano bisogno di concime.

I contadini erano preoccupati perché quello che avevano a disposizione non sarebbe bastato a soddisfare le esigenze di tutti; quindi si riunirono e, dopo aver valutato le possibili alternative, decisero di chiedere il letame necessario al barone.

Gli stati d'animo in previsione di questo erano contrastanti perché, come spesso capita nella vita, ad alcuni paesani il barone era simpatico, ci parlavano volentieri ma ad altri non lo era affatto ed evitavano come la peste ogni possibile contatto con lui.

Ma non era il caso di mandare a parlare con il nobile solo quelli che lo vedevano di buon occhio, quindi fu eletta una delegazione di sette persone, il più possibile rappresentativa di tutte le sensibilità del paese. I sette partirono.

Proprio perché sapevano che la trattativa sarebbe stata lunga e faticosa e perché conoscevano bene l'abilità e l'assenza di scrupoli del titolato, durante il tragitto cercarono di impostare un piano d'azione comune, valutando i possibili punti di caduta che potessero garantire il risultato, cioè l'ottenimento del letame a loro necessario al prezzo minore ed evitando le condizioni - capestro cui il barone avrebbe, senza alcun dubbio, cercato di portarli. Già, perché una caratteristica di costui era quella di voler inserire nei contratti che stipulava delle condizioni che non gli servivano, non gli portavano nessun giovamento economico ma che gli dava gran soddisfazione ottenere. Che cosa complicata, la nobiltà!

Arrivarono, presentarono la richiesta e attesero la risposta, che puntualmente arrivò e puntualissimamente spazzò i sette delegati.

Il barone avrebbe concesso il letame, addirittura gratis ma a una sola condizione: i contadini avrebbero dovuto portarne via la quantità decisa da lui. Non un chilo di più, non uno di meno. I sette attesero perplessi l'indicazione della quantità che fu presto chiara: un carro ciascuno; un enorme carro ciascuno. Sette grandissimi carri a quattro ruote stracolmi di merda!

La perplessità dei sette aumentò ancora di più perché pensarono subito a come avrebbero potuto spiegare ai paesani il perché avevano accettato tutto quel letame, ma poiché erano convinti che fosse necessario, altrimenti i campi non avrebbero prodotto di che vivere, furono d'accordo di tenere una posizione unitaria: i contadini avrebbero capito. Partirono per la strada del ritorno.

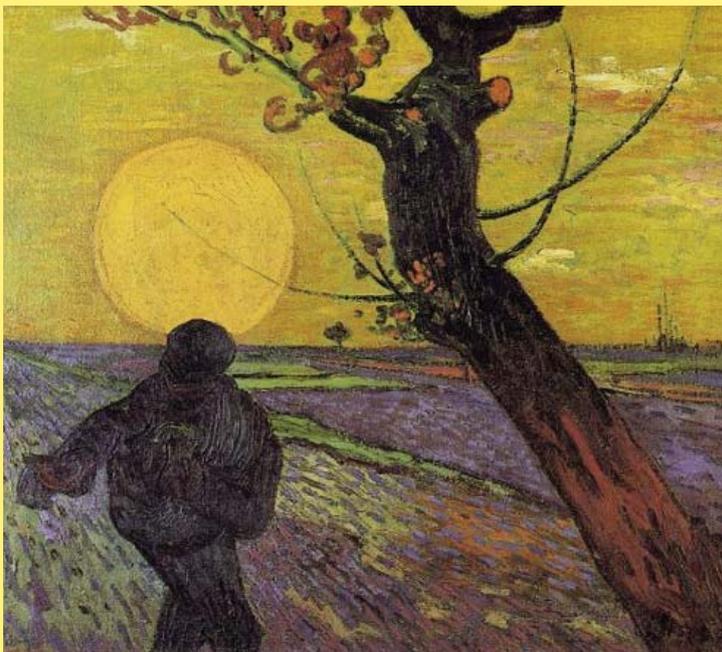
Giunti alle porte del paese, però, uno dei sette delegati iniziò a protestare che lui non vi avrebbe mai portato tutto quel letame. I contadini si sarebbero ribellati certamente e lui non avrebbe speso una sola parola per convincerli che sì, effettivamente era un po' troppo, ma quel letame era necessario alla sopravvivenza del paese.

E avevano un bel daffare gli altri sei a spiegarli che la sua posizione era incomprensibile, dal momento che egli aveva trattato in prima persona col barone, concordando tutto con lui. Niente.

E' una storia antica, questa, di cui purtroppo non conosciamo la fine. La persona che, molti anni fa, ce l'ha raccontata ha voluto omettere il finale. Un sadico. Forse un nobile.

C'è chi dice, però, che quando i paesani iniziarono a raccogliere il frutto dei campi e, soprattutto, quando si resero conto che i campi dei paesi vicini erano rimasti senza frutto, quel delegato si affrettò a rivendicare il proprio decisivo contributo alla trattativa con il barone.

I delegati, talvolta, sono più complicati dei nobili.



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 698,52 - 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.



**Colpo di mano dell'INPS che, con il Messaggio n. 11010 del 2 luglio 2012, rende difficoltoso/impossibile l'accesso alla pensione di vecchiaia, a 55/60 anni a seconda del genere, per il Personale Viaggiante del TPL. Le iniziative della FAST CONFISAL.**

## **Personale Viaggiante del TPL L'INPS modifica le regole pensionistiche**

**a cura di Agostino Apadula**

**C**ompromessi i diritti previdenziali per le qualifiche professionali degli autoferrotravvieri le cui mansioni comportino prestazioni di servizio a bordo dei mezzi di viaggio. L'INPS, parafrasando - se possibile in peggio - gli atteggiamenti della Ministra Fornero in materia previdenziale, con il Messaggio 11010 del 2 luglio 2012 introduce vincoli strumentali per impedire loro l'accesso alle prestazioni pensionistiche di vecchiaia a 55/60 anni, in relazione al genere.

Infatti, a causa dei contenuti e delle regole dettate in esso, a firma della Direzione Centrale dell'INPS, categorie di lavoratori quali Autisti/Macchinisti, Addetti alla verifica dei titoli di viaggio, Addetti dell'esercizio ecc. rischiano, magari perché hanno sofferto periodi sia pur minimi di inidoneità dal servizio o utilizzazioni in settori diversi per tempi brevi, di perdere il diritto ai normali requisiti pensionistici; rischiano, cioè, di essere costretti a restare in servizio, anche se utilizzati come Personale Viaggiante, fino a 66 anni, adeguati con le maggiorazioni sulle aspettative di vita previste dalla legge 30 luglio 2010, n°122 che in breve tempo sposteranno l'età per l'accesso a pensione oltre ai 67 anni, scontando quindi un ritardo di ben 11 anni per il genere femminile e di 7 anni per quello maschile, rispetto ai normali limiti pensionistici che nemmeno la ministra Fornero aveva avuto il coraggio di intaccare con la legge 22 dicembre 2012, n. 214.

Un abuso abnorme, quindi, perpetrato dall'INPS con un semplice messaggio che, poiché tale, non poteva

avere cogenza di legge e che quindi non può essere sottaciuto, considerati anche i danni irreversibili prodotti già al primo pilastro pensionistico dalle numerose riforme previdenziali attuate a partire dal 1992, che hanno anche inciso negativamente sul valore degli assegni pensionistici.

In ragione quindi dell'illegittimità palese di questo semplice atto amministrativo emanato dall'INPS, la FAST CONFISAL, al fine di rappresentare e salvaguardare al meglio i diritti previdenziali grossolanamente violati, ha inviato la nota sotto riportata alla Direzione Generale INPS intimandole di ritirare il Messaggio di cui trattasi e conseguentemente di ripristinare i termini e le regole corrette per l'accesso alla quiescenza di vecchiaia per i destinatari del provvedimento amministrativo. La FAST CONFISAL ha inoltre coinvolto nella problematica lo stesso Ministero del Lavoro che, come già segnalato in precedenza aveva lasciato inalterati, nella manovra di Natale, i criteri di accesso agli assegni pensionistici per il personale Viaggiante iscritto al soppresso Fondo di previdenza per il personale addetto ai pubblici servizi di trasporto.

Nella nota trasmessa la Segreteria Generale FAST CONFISAL ha evidenziato come i vincoli introdotti strumentalmente dalla Direzione Generale INPS finirebbero di fatto con l'impedire alla maggior parte del Personale Viaggiante di accedere alla pensione di vecchiaia con i normali limiti, per come riportati tra l'altro correttamente e pedissequamente nella Circolare INPS N° 35 del 14/03/2012.



Federazione Autonoma dei Sindacati dei Trasporti  
Segreteria Generale

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

Roma, li 02 agosto 2012  
Prot. 17/06/SG

INPS  
Direttore Generale  
Dott. Mauro Nori

INPS  
Direttore Centrale  
Dott. Gabriele Uselli

p.n. Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali  
Prof.ssa Elsa Fornero

p.n. Presidente INPS  
Dott. Antonio Mastropasqua

p.n. Confasal  
Segretario Generale  
Prof. Marco Paolo Nigi

p.c. ASSTRA  
Presidente  
Prof. Marcello Panettoni

p.c. ANAV  
Presidente  
Dott. Nicola Biscotti

**Oggetto: Regole Pensionistiche per il Personale Viaggiante del TPL  
Messaggio INPS n. 11010 del 2 luglio 2012**

Si riscontra il Messaggio INPS richiamato in oggetto per contestarne la legittimità ed il merito in relazione alle condizioni introdotte *tout à coup* per determinare i requisiti indispensabili, al Personale Viaggiante iscritto al soppresso Fondo di previdenza per il personale addetto ai pubblici servizi di trasporto, per accedere alla pensione di vecchiaia.

La Scrivente Segreteria Generale FAST-CONFASAL ritiene infatti che i contenuti del Messaggio di cui trattasi siano in palese contrasto con quanto riportato nell'art. 5 comma 2 del D.L.vo n.503/92 e con la legge 28 luglio 1961, n. 830. Conseguentemente risultano privi di ogni fondamento giuridico i vincoli strumentali introdotti, in forma dissimulata, ai quali deve sottostare il Personale Viaggiante del TPL per accedere al pensionamento di vecchiaia.

Da una lettura appena attenta infatti del Messaggio INPS n. 11010 del 2 luglio 2012, si desume che si voglia estendere, senza conforto legislativo alcuno ed a nostro giudizio un po' maldestramente, la normativa dettata dal D.L.vo 67/2011 ai pensionamenti di vecchiaia ordinari, almeno per quanto attiene al concetto espresso sulla prevalenza contributiva. Appare priva di fondamento anche l'esemplificazione rivolta ai lavoratori che, pur rispettosi del concetto della prevalenza contributiva di per se illegittimo, perderebbero il diritto al pensionamento di vecchiaia a 55/60 anni, a seconda del genere, per una perlomeno bizzarra interpretazione del concetto della stabilità nello svolgimento delle mansioni, che impedirebbe l'accesso alla quiescenza anche a lavoratori che hanno magari subito periodi transitori di inidoneità o che siano stati utilizzati in settori diversi sia pur per tempi brevi.

Parimenti riteniamo debba essere considerata una effrazione inutile pure il malcelato tentativo di scaricare sui lavoratori le responsabilità di eventuali dichiarazioni mendaci sulle attestazioni rese dai datori di lavoro, prevedendo anche a loro carico l'obbligo di autocertificazione; verifiche e controlli che competono piuttosto all'INPS ed al Ministero del Lavoro.

La Scrivente Segreteria Generale FAST - CONFASAL chiede quindi, in relazione a quanto esposto, il ritiro immediato del Messaggio e l'emanazione di un provvedimento che nei contenuti sia rispettoso dei dettami di legge citati, significando che in assenza di riscontro si attueranno le iniziative sindacali e legali necessarie affinché vengano ripristinati per il Personale Viaggiante i termini di legge per accedere alla pensione di vecchiaia.

Si coglie l'occasione per inviare i saluti più distinti.

Il Segretario Generale  
Pietro Serbassi



## PREVIDENZA

categorie del personale Viaggiante che, per com'è posto, punirebbe quei lavoratori che, magari a seguito di accertamenti professionali, accedano negli ultimi 15 anni circa a uno di questi profili professionali;

— al concetto di stabilità per come espresso dall'INPS, pur in presenza di prevalenza di contribuzione, che finirebbe con il punire, costringendoli a restare al lavoro magari per altri 6/11 anni quelle lavoratrici, quei lavoratori che nel corso della loro carriera hanno subito interruzioni nell'utilizzazione nel Personale Viaggiante per periodi pure brevi dovuti a inidoneità o per motivi diversi;

— l'imposizione, perlomeno discutibile, posta a carico dei lavoratori, da parte dell'INPS, di rendere un'attestazione a loro firma, congiuntamente a quella rilasciata dal datore di lavoro, sulle mansioni svolte nel corso del rapporto di lavoro; ciò, probabilmente/sicuramente servirebbe a scaricare responsabilità civili e penali a carico dei lavoratori, per ovviare a probabili deficit organizzativi della stessa INPS, che in questo modo si vedrebbe esonerata dallo svolgimento di compiti che invece le sono istituzionalmente propri.

Una posizione, quindi, quella assunta dall'INPS, che non trova conforto in nessuna disposizione legislativa e che pertanto deve rientrare, poiché nessuna norma di legge, né quindi il D.L.vo n.503/92, né tantomeno la legge 28 luglio 1961, n. 830 recitano nel senso di quanto scritto nel Messaggio INPS, atti legislativi che invece, com'è ovvio che sia, fanno riferimento allo svolgimento effettivo delle mansioni proprie del personale Viaggiante alla data di esonero.

La FAST CONFASAL invita pertanto tutto il Personale Viaggiante del TPL a difendere le proprie prerogative pensionistiche, rivolgendosi alle Segreterie territoriali FAST CONFASAL per firmare e inoltrare il modello di diffida predisposto dalla Segreteria Nazionale FAST CONFASAL e mettere in mora l'INPS e il Ministero del Lavoro per far ritirare/modificare il Messaggio 10100 del 2 luglio 2012 e ripristinare così le regole di legge per l'accesso alla pensione di vecchiaia.

In presenza di diniego/resistenza da parte dell'INPS, la FAST CONFASAL si renderà anche disponibile con i lavoratori interessati per impugnare il Messaggio di cui trattasi presso il TAR competente.

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

In particolare la FAST CONFASAL ha posto precisi rilievi sulle condizioni poste nel Messaggio per accedere al pensionamento di vecchiaia a 55/60 anni a seconda del genere per quanto attiene:

— al concetto di prevalenza contributiva delle mansioni svolte in un profilo di quelli compresi nelle

# Pensioni a 58 anni Ballon d'essai della politica?

cura di Agostino Apadula

**Il sogno di tutti gli Italiani e non solo: in pensione a 58 anni e 35 anni di contributi I partiti preparano la campagna elettorale o cominciano a ravvedersi?**

**A**dare ascolto ai mass media, alla Camera dei Deputati, tra IMU e aumento spropositato delle tasse, sembra che si discuta anche di un provvedimento previdenziale favorevole alle lavoratrici/lavoratori; una novità, di questi tempi, che prevede addirittura l'accesso al diritto agli assegni pensionistici a 58 anni con 35 di contributi.

La cosa perlomeno strana è che a proporlo e a discuterne sono, almeno per la massima parte, gli stessi Onorevoli Parlamentari che appena otto mesi fa hanno votato compatti la Legge 22 dicembre 2011, n. 214, meglio conosciuta come riforma previdenziale Monti/Fornero con la quale si sono stati elevati, in modo improvvido e a dismisura, i limiti di accesso ai trattamenti previdenziali, sia di vecchiaia che di anzianità.

Con la stessa manovra di Natale, per alcune categorie di lavoratori del trasporto ferroviario si è invece addirittura spostato il parametro di accesso alla pensione di vecchiaia di ben otto anni; è il caso dei Ferrovieri addetti alla condotta e scorta dei treni e di coloro che sono addetti alla loro composizione, che tout court hanno visto passare il limite anagrafico di accesso alla quiescenza da 58 a 66 anni, misura quest'ultima che diventerà nel volgere di pochi anni 67, mentre il limite della contribuzione per l'accesso alla pensione di anzianità/anticipata, come per tutti i lavoratori italiani, è stato modificato da 40 anni a 42 e un mese ed è destinato anch'esso a modificarsi in 43 anni, per effetto delle maggiorazioni sulle speranze di vita introdotte dalla Legge 122/2010. Questa legge, nel tempo, costringerà tutti i lavoratori italiani a restare in costanza di rapporto di lavoro fino a 71 anni e oltre, in modo generalizzato e senza una valutazione oggettiva sui carichi di lavoro, sulle condizioni ambientali e sugli standard di sicurezza dei cicli produttivi.

Queste nuove tempistiche di accesso a pensione non sono una nostra ipotesi, bensì sono riportate nella relazione presentata alcuni mesi fa in Parlamento da Alberto Brambilla, Presidente del "Nucleo di Valutazione della spesa pensionistica". Sono previsioni

anche della stessa Ministra Fornero che, bontà sua, ha introdotto maggiorazioni di calcolo sui trattamenti pensionistici mediante un aumento in valore sui coefficienti di trasformazione, per coloro che andranno in quiescenza a 70 anni.

Un meccanismo perverso, questo delle aspettative di vita, introdotto dalla Legge 122/2010 che determinerà quindi un aumento indefinito in progress dell'età pensionabile, senza verifiche da parte delle forze sociali, a differenza di quanto succede in Germania dove invece detti riscontri si effettuano ogni cinque anni per evitare aumenti fuori logica sui limiti pensionistici.

Ma vediamo in definitiva di cosa stanno parlando i nostri politici in tema previdenziale.

Si tratta di una proposta di legge composta da 5 articoli nella quale sono state unificate quelle presentate singolarmente dagli Onorevoli Damiano, Dozzo, Paladini, che hanno registrato anche il voto positivo di Pdl, Udc, Fli, Pt (Popolo e territorio). Nel testo, trasmesso per il parere delle altre commissioni, oltre a un ulteriore ampliamento della platea degli "esodati" da salvaguardare, sarebbe introdotto un nuovo canale di pensionamento che riporta in vita la possibilità di lasciare il lavoro a 58 anni per tutte le lavoratrici e i lavoratori, senza depotenziare la legge Fornero; questo almeno è quanto si propongono i nostri rappresentanti in Parlamento.

La prima domanda che ci sorge spontanea è: dov'è il trucco?

L'impressione, infatti, è che si tratti di una semplice boutade estiva, visto che il proposito dei nostri Parlamentari è perlomeno impercorribile, considerato che i due obiettivi che si propongono di raggiungere sono inconciliabili: ridare giuste certezze previdenziali agli Italiani e rispettare gli obiettivi della legge Fornero.

Riteniamo quindi che, con questa proposta di modifica alle norme previdenziali - sia pur limitata nel tempo e sperimentale fino alla fine del 2017 - la Politica nel senso più ampio, vista la trasversalità del sostegno assicurato all'ordine del giorno, stia solo, come spesso fa, preparandosi alla prossima competizione elettorale, considerato che la legislatura volge al termine e quindi mancherebbero anche i tempi tecnici per portare a compimento tutto l'iter parlamentare per l'approvazione di quest'oneroso disegno di legge. Un provvedimento legislativo che tra l'altro non sarebbe nemmeno congruo rispetto alle esigenze dei lavoratori, in quanto le nuove regole di calcolo degli assegni pensionistici eventualmente approvate con il disegno di legge di cui trattasi, determinerebbero riduzioni enormi in valore sull'entità dei trattamenti difficilmente sostenibili per

## PREVIDENZA

chi poi, con la pensione, dovrebbe continuare a vivere degnamente.

Infatti, la stessa norma di pensionamento ipotizzata oggi, già vigente per il solo genere femminile per la legge 243/2004, sperimentale fino al 31/12/2015, non ha prodotto effetti rilevanti in termini di richieste di quiescenza, poiché l'applicazione del contributivo intero sul calcolo degli assegni pensionistici alla base sia della legge 234/2004 che del disegno di legge approvato in Commissione Lavoro, rispetto al sistema di calcolo retributivo, sia pur misto, maturato dagli aventi diritto, comporterebbe una riduzione dei loro assegni pensionistici superiore, nella generalità dei casi, al 30%.

L'approvazione della nuova legge previdenziale, sperimentale fino alla 2017, implicherebbe quindi che i dipendenti che volessero accedere in quiescenza a 58 anni con 35 di contributi dovrebbero rinunciare al calcolo retributivo per gli anni di versamenti previdenziali effettuati fino al 31/12/2011, con la conseguenza che un ipotetico trattamento pensionistico di euro 1800,00 diventerebbe quindi meno di euro 1300,00 al mese, mentre un trattamento pensionistico di euro 1400, quasi la globalità degli assegni pensionistici degli italiani, diventerebbe meno di euro 1000,00.

Una condizione di calcolo quindi della quale non potrebbero usufruire, per ovvi motivi di sopravvivenza, praticamente tutte le lavoratrici e i lavoratori italiani, fatto che pertanto alimenta, in uno spettatore appena attento, il sospetto che questa modifica magari verrebbe perseguita solo a beneficio di coloro che usufruiscono di trattamenti stipendiali rilevanti, che potrebbero magari integrare le loro pensioni, sia pur ridotte, con

rapporti di consulenza con enti pubblici/privati o impieghi in studi professionali. Categorie di lavoratori sicuramente ben presenti in Parlamento.

Crediamo, quindi, che sarebbe più serio se gli Onorevoli Parlamentari perseguissero invece modifiche più attuabili al sistema previdenziale in essere, a cominciare da quelle da apportare al Decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67 che regola la normativa sulle lavorazioni usuranti, che sta scontando anche difficoltà nella sua pratica applicazione per la vetustà dei suoi contenuti e per l'inadeguatezza delle tipologie delle lavorazioni in essa previste, come chiesto nell'avviso comune, riportato sul sito [www.fastferrovie.it](http://www.fastferrovie.it) e controfirmato dalla Società F.S. e dalle O.S. dei Trasporti, al quale la Ministra Fornero non si è nemmeno degnata di dare riscontro.

Si ritiene che sia possibile, già nel corso di questo scorcio di legislatura, intervenire, magari con la previsione delle risorse già individuate dagli Onorevoli componenti della Commissione lavoro, sul D.L.vo 67/11 per renderlo più fruibile e aumentare la platea delle lavorazioni in esso regolamentate, comprendendo quindi per esempio quelle svolte sia dai lavoratori che sono amministrati dal FONDO Speciale F.S., che quelli dipendenti dalle nuove Società del Trasporto quali NTV, RTC, la stessa Trenord che svolgono mansioni nelle quali sono presenti parametri di gravosità legati all'impegno, all'atipicità degli orari e degli ambienti di lavoro e che quindi necessitano di migliori e più appropriate tutele previdenziali, introducendo anche una sorta di proporzionalità tra gli anni di utilizzazione in mansioni definite usuranti e gli anni di riduzione dell'età d'accesso al diritto a pensione, considerato che oggi il D.L.vo 67/2011 norma solo il generico parametro della metà della carriera lavorativa, che può penalizzare chi magari lungo il corso dell'attività lavorativa è costretto a cambiare mansioni per motivazioni diverse.





**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**