

# LAVORO

delle attività ferroviarie

Mensile di approfondimento Politico-Sindacale della Fast Ferrovie

Piattaforma per il rinnovo contrattuale

Il COT di Trenitalia Cargo

L'agente solo e la pelle dell'orso

n° 1-2

Gennaio - Febbraio 2008



## PROTEGGI IL TUO BENE PIÙ PREZIOSO A PARTIRE DA UN EURO AL METRO QUADRO

La tua casa è calore, accoglienza, rifugio.

Ma è frutto di sacrifici e nessuno meglio di te lo sa.

**Globale Casa** è un sistema modulare di copertura globale,  
per assicurarti le soluzioni più adeguate alle tue esigenze.



INCENDIO E RISCHI ACCESSORI - FURTO  
RESPONSABILITÀ CIVILE DELLA FAMIGLIA  
TUTELA LEGALE  
ASSISTENZA



dal 1881 al servizio dei Ferrovieri

# HDI

ASSICURAZIONI

Al tuo fianco, ogni giorno.

# LA VOCE delle Attività Ferroviarie

## SOMMARIO

Anno II - n. 1-2/2008

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

Redazione, Direzione e Amministrazione:

Via Castro Pretorio, 42 - 00185 Roma

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

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

Email: sn@fastferrovie.it

Autorizzazione del Tribunale di Roma

n. 353 del 14 settembre 2006

Poste Italiane spa - Sped. in abb. post.

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

Art. 1, comma 1 - DCB ROMA

Direttore Responsabile:

*Pietro Serbassi*

Coordinamento Editoriale:

Vincenzo Notarnicola

Segretario di Redazione:

*Massimiliano Pantanella*

Comitato di Redazione:

*Chiara Bandieri, Aniello Carpenito, Angelo*

*D'ambrosio, Antonio Scalise, Stefano Della*

*Vedova, Carlo Nevi, Sergio Vecchione*

Imp. e grafica:

*Paolo Piovesan, Giuliano Leone*

Archivio fotografico FAST Ferrovie curato da:

*Attilio Di Iorio, Mauro Beltramello*

Hanno collaborato a questo numero:

*A. Apadula, E. Casaleggio, Matteo Ilacqua,*

*Giuseppe Minutoli, Paracelso, Roberto Santi,*

*Clemente Setaro.*

Copia euro 2,00 - Abbonamento euro 18,00

Abbonamento sostenitore euro 250,00

Tutti i versamenti devono essere effettuati

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

FAST-Ferrovie

presso Ist. S. Paolo agenzia 39 - Roma Termini

Si prega indicare chiaramente il proprio nome

e indirizzo, nonché la causale del versamento

Stampa: Empograph

00010 Villa Adriana (Roma)

Chiuso in tipografia il 22/02/2008

### Editoriale

#### **Il petto sul filo di lana**

*di Pietro Serbassi* ..... pag. 4

#### **Forse non è chiaro**

*di Paracelso* ..... pag. 6

#### **L'agente solo e la pelle dell'orso**

*di Aniello Carpenito* ..... pag. 8

**Riallineamento del CCNL delle A F** ..... pag. 10

#### **Bozza di piattaforma per il**

**rinnovo contrattuale** ..... pag. 12

#### **Abbiamo provato con le buone**

*di Giuliano Leone* ..... pag. 24

#### **Orte, quando mensa FS equivale a ristorante**

*di Carlo Nevi* ..... pag. 25

#### **Il COT: non quadri ma semplici ferrovieri**

*di Chiara Bandieri* ..... pag. 26

#### **Le interviste degli impianti ferroviari**

*di Matteo Ilacqua* ..... pag. 28

#### **Le linee guida per lo sviluppo del**

**trasporto locale in Liguria**

*di Elisa Casaleggio* ..... pag. 30

#### **Salto di una fermata**

*di Clemente Setaro e Roberto Santi* ..... pag. 31

### **GIALLOFISSO**

#### **Five o' clock in the morning**

*di Antonio Scalise* ..... pag. 33

#### **La logistica del PdM e del PdB**

*di Aniello Carpenito* ..... pag. 34

### **SPECIALE - PREVIDENZA**

#### **WELFARE, le nuove regole**

*di Agostino Apadula* ..... pag. 35

### **COME ERAVAMO**

#### **Appuntamento con la Storia**

**visto da un'altra prospettiva**

*di Giuseppe Minutoli* ..... pag. 38

### **SEDI REDAZIONALI TERRITORIALI DE "LA VOCE"**

**ANCONA** 071-43962/5923294

Stazione FS Via Einaudi, 1 - 60100 ANCONA

**BOLOGNA** 051-6303232

Piazza delle Medaglie d'Oro, 4 - 40121 BOLOGNA

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

**FIRENZE** 055-2353870/486515

Piazza Baldinucci, 2/R - 50136 FIRENZE

**FOGGIA** 0881-703725/722160

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

# Il petto sul filo di lana

L'editoriale di Pietro Serbassi

Il nuovo anno è iniziato con un'intensità di impegni che sta mettendo a dura prova tutti.

Per noi della FAST Ferrovie, agli oneri dettati della normale attività sindacale, si aggiungono gli obblighi corrispondenti ad una fase congressuale che sancirà il termine di una lunga fase di riorganizzazione complessa, nella quale la nostra OS è da anni impegnata.

Dopo un anno di discussioni e confronti interni, nel direttivo di dicembre siamo riusciti a condividere e promuovere la bozza di statuto che, presumibilmente approvata dal congresso straordinario ormai alle porte, regolerà la vita e l'attività dalla FAST Ferrovie nei prossimi anni.

L'obiettivo che ci eravamo dati era quello di disegnare un Sindacato adatto ad affrontare la sfida che il nuovo corso di relazioni industriali ci impone, attraverso la costruzione di un CCNL unico, sia per il settore ferroviario, sia per quello del trasporto pubblico

locale.

Le nostre scelte, quelle di FAST Ferrovie, hanno coinvolto e convinto gli amici della FAST Autoferrotranvieri che, apprezzato e sviluppato con noi il progetto, hanno condiviso la necessità, improcrastinabile, di percorrere un cammino che ci portasse a fonderci in un unico sindacato, così da poter rivendicare, a pieno titolo, il diritto a negoziare per l'intero settore.

Negli ultimi anni siamo stati spesso impegnati in ristrutturazioni fondamentali e molto impegnative.

Infatti, non dobbiamo dimenticarci che le nostre salde radici, il nostro punto di partenza si chiama S.M.A., un sindacato che dal 1952 al 1999 è stato un faro per la tutela del Personale di Macchina delle Ferrovie dello Stato, ma solo per quel settore.

Diviene facile immaginare quanto sia costato, un simile percorso, in termini di modifiche organizzative e di maturazione della mentalità sinda-



cale la quale, giocoforza, ha dovuto ampliare di molto le proprie visioni, esigendo una cultura specifica ed una peculiarità tecnica adeguata.

Molti hanno preferito mollare, mascherando delle scelte meramente opportunistiche dietro falsi problemi di autonomia e di perdita di identità.

Purtroppo, per tanti di loro, il fragile velo della menzogna è caduto quando si sono fatti trovare all'interno di sindacati che per quanto concerne sia l'autonomia dalla politica, sia la garanzia verso il personale di macchina, non possono e non riescono proprio ad insegnarci nulla.

Ogni passo della nostra riorganizzazione, volente o nolente, ha creato qualche malcontento che ha generato, verso di noi, uno sciacallaggio vergognoso.

Come spesso accade, le falsità montate ad arte sono riuscite a filtrare fra i colleghi meglio delle verità ma oggi, che i fatti ci stanno dando ragione in maniera inconfutabile, anche attraverso la nostra politica dei piccoli passi, stiamo rinsaldando in



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



**ISCRIVITI ALLA  
 FAST-FERROVIE**

modo definitivo una credibilità troppo spesso assaltata strumentalmente.

Sia chiaro che fare riorganizzazioni non ci diverte né ci appassiona, ma esse sono solo frutto di scelte che il sindacato ha valutato come necessarie per continuare a dire la nostra nella tutela sia del personale di macchina, sia di tutte quelle professioni che hanno deciso di scommettere su di un sindacato autonomo che vuole fondare sulla solidarietà sociale tra le diverse professioni del trasporto, il punto di forza e di aggregazione.

Fino ad oggi molti ferrovieri hanno creduto nel nostro pro-

getto e hanno deciso di spendervi la loro credibilità e la loro reputazione, emulati da diversi autoferrotranvieri.

Sono questi gli stimoli necessari per andare avanti e che fanno nascere in noi la presunzione di essere convinti che, dopo il congresso di marzo, non avremo bisogno di periodi di "rodaggio", ma saremo fin da subito pronti per partire senza le solite "scaramucce e mal di pancia", che lasceremo alla storia dei vecchi periodi post-congressuali, dando fin da subito una nuova immagine di sindacato maturo e responsabile fatto di gente seria e non di arrivisti.

Un'ulteriore prova di coe-

renza e convinzione ci giunge dai congressi regionali, che in questi giorni anticipano e preparano il congresso nazionale, nei quali tutte le strutture si sono impegnate a dare una particolare attenzione alla costituzione delle segreterie provinciali, che nel settore del TPL diventeranno un importante punto di confronto sociale.

Onde evitare malintesi è bene chiarire che la bozza di statuto fino ad ora discussa e approvata rappresenta, chiaramente, la volontà di dare concretezza al progetto, permettendo ai congressi regionali di discutere già su come sarà la nuova FAST FerroVie.

È altrettanto evidente che lo statuto dovrà essere momento di confronto congressuale e dal congresso dovrà essere approvato.

In conclusione, ritengo importante fin d'ora concentrare l'attenzione di tutti sul grande salto culturale che stiamo mettendo in atto e sulla chiara distribuzione di compiti che stiamo assegnando alla classe dirigente che nascerà dal congresso di marzo, una classe dirigente che dovrà basare il proprio ruolo sul fare e non sull'apparire, sulle competenze reali e non sulle critiche a ciò che fanno gli altri.

Concetti apparentemente banali ma che purtroppo, negli ultimi anni, sembrano superati, mentre invece stanno sempre più diventando valori da seguire per chi come noi si prefigge di voler rappresentare interessi collettivi, nel nostro caso dei lavoratori con professionalità specifiche nel mondo del trasporto.

# Forse non è chiaro

di Paracelso

Un non meglio identificato gruppo francese, si è aggiudicato la gara internazionale per la realizzazione del primo treno ad Alta Velocità dell'America Latina, per la tratta Buenos Aires - Cordoba.

I bene informati mormorano che si tratti di un gruppo che vede la presenza dell'Alstom e della Sncf; sempre i bene informati aggiungono che, prevedibilmente, al primo ne seguiranno altri, mentre analoghe progettazioni riguarderebbero l'India e la Cina.

La mormorata presenza di Sncf non tragga in inganno: i capitali e le gestioni saranno interamente privati.

Come tutti sanno, i capitali vanno dove chi li detiene intravede convenienze strategiche e di prospettiva relativamente ravvicinate.

Se mettete insieme l'esplosione del costo dell'energia, petrolio in particolare, che azzoppa il trasporto aereo, la necessità di compatibilità ambientali sempre più ineludibili, l'aumento esponenziale della domanda di trasporto, in particolare quella concentrata (grandi volumi), vedrete materializzarsi la sagoma di un bel trenino ad Alta Velocità.

A questa logica non si sottraggono, legittimamente, i nostri connazionali Diego Della Valle e Luca Cordero di Montezemolo che, insieme agli altri soci, hanno ordinato 25 treni ad Alta Velocità alla solita Alstom, per un valore di 700 milioni di euro.

La NTV (Nuovo treno veloce) pare abbia già ricevuto l'autorizzazione ufficiale per offrire il servizio, il cui inizio è previsto per il 2010: cioè domani e ben prima di quanto chi scrive avesse previsto in un precedente articolo sul tema (2012 odissea nei trasporti).

Quanto fin qui accennato dovrebbe esser sufficiente a capire che il fenomeno della liberalizzazione del trasporto su ferro e dell'ingresso massiccio dei privati, travalica i confini nazionali ed assume un profilo strategico di prospettiva a breve, cui è del tutto inutile anche cercare di opporsi.

Molto più utile e saggio invece, avendo ben presente quel che sta arrivando, farsi trovare il

ziamento pubblico.

Absolutamente legittimo e a questo punto indispensabile sarà, invece, fare chiarezza una volta per tutte sul servizio universale. A tale riguardo si è detto e scritto di tutto e di più: vale solo la pena di sottolineare che se da un lato alle Ferrovie dello Stato non possono essere lasciati "i bidoni", dall'altro non è più possibile continuare a ragionare con il metro del *piè di*



alstom-agv-324

più possibile pronti e con le idee chiare: cosa, onestamente, non facile ma indispensabile.

Prima di tutto sarà utile sgombrare il campo, presto e definitivamente, da qualche ridondante e ricorrente banalità.

Che i capitali privati accorrono dove c'è redditività e non intendano accollarsi oneri di socialità, non solo è ovvio ma è anche giusto.

Non si vede perché un imprenditore che paga le tasse (ammesso che le paghi, ma questo è un altro problema) per finanziare attraverso la fiscalità generale i servizi sociali, dovrebbe soggiacere ad ulteriori oneri, per di più non ricevendo alcun finan-

lista, cioè tanto costo tanto mi dai.

Parafrasando un noto adagio di un Ministro della Repubblica, occorre dunque aver ben chiaro che non ci si difende "dal" mercato, ma "nel" mercato: sarebbe una battaglia sbagliata (almeno per chi scrive) e comunque votata alla sconfitta.

Ora, a partire da Adamo Smith, nessuno ha mai detto che il mercato, quindi anche quello dei trasporti, sia una sorta di campo di Adramante, di souk o di casino che dir si voglia, come una certa propaganda ha descritto e purtroppo ancora descrive.

Non si può, e non si deve, impedire a Montezemolo di far correre i suoi treni: occorre semplicemente costruire un quadro di regole comuni, dagli standards di sicurezza al fattore lavoro e quant'altro, "dentro" cui tutti giocano la loro partita e si eviti, questa volta, la semplice trasformazione di monopoli pubblici in monopoli (redditizi) privati.

Le Ferrovie dello Stato devono ancora fare molta strada per stare nel mercato: non è più sufficiente invocare aumenti tariffari, peraltro ottenuti come mai prima d'ora, ulteriori denari pubblici che non ci sono o la pur meritoriamente avviata riduzione dei costi operativi.

I lavoratori e i sindacati dei ferrovieri hanno, da questo punto di vista, una grande responsabilità, speriamo non troppo grande.

Il quadro politico, nella migliore (o peggiore, secondo le opinioni) delle ipotesi è destinato

a rimanere fragile, a vivacchiare: non idoneo dunque e per esempio ad attivare vere riforme e azioni di indirizzo anche nei trasporti.

Il quadro economico, senza iscriversi al numeroso partito dei profeti, non è destinato a migliorare ed il pubblico erario sarà sempre meno in grado di destinare risorse.

Se a queste criticità si somma la fragilità delle Ferrovie statali sia sotto il profilo dell'efficacia operativa che dell'efficienza economica, è facile capire come non ci sia proprio bisogno di un conflitto tra impresa e lavoro, come di incertezze, vacanze, confusioni contrattuali e di relazioni industriali.

Sembra che proprio in questi giorni e in queste ore le parti abbiano la possibilità e la voglia di raggiungere un accordo su quelle che, per comodità espositiva, si possono chiamare pen- denze contrattuali progressse.

Al di là del dettaglio su singoli punti, il valore politico di un eventuale accordo segnerebbe almeno due punti strategici.

Il primo riguarda la produttività e la questione macchina.

Che le Ferrovie abbiano bisogno di un robusto innalzamento dei livelli di produttività, proprio per stare "nel" mercato, è cosa che ogni persona di buon senso non può non sapere.



Che però la partita possa essere giocata solo, o prevalentemente, su un segmento del processo produttivo, il macchina appunto, e per lo più offrendo come contropartita cose in qualche modo già acquisite, non era e non è una via praticabile.

Ben lo sa l'Amministratore Delegato, cui certo non difetta equilibrio e praticità.

Superare questa evidente discrasia, non vuol certo dire mettere "la polvere sotto il tappeto", rimuovendo il tema della produttività.

Vuol dire solo chiudere una fase, preparando le migliori condizioni per affrontare quella successiva che è quella vera: il

prossimo rinnovo contrattuale.

Del contratto unico e della sua necessità si è già detto e qui basta rimarcare i convincimenti espressi.

Il punto vero è che le Ferrovie hanno bisogno di incrociare la sfida della liberalizzazione e della concorrenza prossime, avendo ricostruito un clima positivo con i lavoratori, dopo i disastri delle precedenti gestioni, e relazioni industriali affidabili con le Organizzazioni sindacali.

Ovviamente ci vuole anche altro, ma questo è un punto decisivo, per il quale ognuno dovrà fare al meglio la sua parte.

Il rischio della marginalizzazione, senza inutili drammatizzazioni, c'è.

Dal mercato passeggeri Alta Velocità se non verranno innalzati i livelli di produttività e, soprattutto, il rapporto prezzo-qualità; dal mercato

del trasporto pubblico locale, dove il sistema delle autonomie locali da un lato non ha più risorse e dall'altro, dove può e legittimamente, tenta di far da se; dal mercato delle merci, nel quale la marginalità ferroviaria, intendendo per tale quella delle Ferrovie dello stato, è già una realtà.

Insomma per dirla chiara: la sfida è già di per se ardua, molto ardua: se poi ci si mettono pure le tensioni sterili da un lato e l'assenza di regole dall'altro, l'unico a soccombere o a ridimensionarsi ulteriormente, sarà il vettore pubblico.

Ma forse non è ancora sufficientemente chiaro.

# L'Agente Solo e la pelle dell'orso

di Aniello Carpenito

La questione dell'Agente Solo è diventata un punto dolente della quotidianità del Personale di Macchina di Trenitalia. Abbiamo già scritto in numerosi articoli e interventi, su queste pagine, negli ultimi mesi, su come l'Amministratore Delegato del gruppo FS, ing. Moretti, lo abbia posto come argomento principe di ogni e qualsiasi discussione, nell'ambito delle relazioni industriali.

Un argomento spinoso, quindi, sul quale le Organizzazioni Sindacali e la dirigenza aziendale stanno approcciandosi ormai da mesi senza trovare, non diciamo un accordo, ma neanche un punto di convergenza che possa consentire l'inizio della discussione.

A rigor di logica, quindi, tutto dovrebbe essere fermo, impantano, in attesa della definizione dei criteri di attuazione di quella che, se dovesse passare, sarebbe senza dubbio la più grande rivoluzione nella storia del trasporto ferroviario italiano. Noi - e lo ribadiamo, ove ce ne fosse bisogno - ne pensiamo tutto il male possibile, e questa affermazione è suffragata dai numerosi scritti in proposito, oltre che dalla nostra quotidiana azione sindacale. Ma in queste righe vogliamo affrontare la questione dal punto di vista del rispetto delle regole - chiamiamole così - di civile convivenza e di rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti.

Per capirci: se due persone trattano su qualcosa, ad esempio sulla compravendita di un bene, tale bene passerà di mano, entrerà cioè nella disponibilità dell'acquirente, quando la trattativa sarà conclusa.

Non prima.

Ovvio, direte.

Ma per la questione dell'Agente Solo, come e più di altre pretese rivoluzioni di Trenitalia, sta avvenendo il contrario poiché l'azienda, dandolo ormai per acquisito, ha iniziato un percorso di abilitazione del personale di macchina (e non solo) al tanto desiderato nuovo sistema di circolazione.



L'amministratore delegato delle Ferrovie Mauro Moretti

In realtà non si tratta neanche di veri e propri corsi di abilitazione, ma della diffusione e spiegazione, più o meno approfondita, di una serie di *slide* in coda ai comuni corsi di aggiornamento professionale contrattualmente previsti.

Come è noto, l'art. 43 del CCNL delle Attività Ferroviarie disciplina le modalità di individuazione degli argomenti dei corsi di formazione ed aggiornamento professionale; in particolare, il punto 4 ne demanda i compiti agli Organismi Paritetici di cui all'art.1, lettera A dello stesso CCNL.

Tale dispositivo è precisato ulteriormente al punto 4.2 dell'art.2 del Contratto Aziendale FS di Confluenza, dove alla lettera m

del punto 4.2.2 si chiarisce che le logiche, impostazioni e finalità degli interventi formativi sono oggetto di contrattazione nazionale, ed al punto 4.2.3 lettera b è prevista una ulteriore contrattazione degli stessi temi a livello territoriale.

E' accaduto di recente che all'interno di un corso di aggiornamen-

to dei macchinisti della Divisione Passeggeri sia stata inserita ed illustrata una dispensa denominata "Unità Didattica inerente i Riferimenti normativi per la condotta ad agente solo".

Alcuni macchinisti facevano notare come, in ossequio alle norme contrattuali succitate, la trattazione di tale argomento fosse quanto mai inopportuna, anche alla luce delle numerose iniziative sindacali che avevano chiesto all'azienda di sospendere tali iniziative. Anche in virtù del fatto - e questa è la cosa ancora più grave - che il foglio di registro della presenza veniva presentato come certificazione dell'avvenuta formazione: una scorrettezza e una forzatura ulteriore. Questo che abbia-



# ***Riallineamento del CCNL delle AF al CCNL degli Autoferro ... ... chiusura positiva della fase economica 2007!***

Nella serata del 24 gennaio 2008, dopo una lunga serie d'incontri, è stato finalmente possibile sottoscrivere con Agens un accordo che, di fatto, ha prorogato la valenza contrattuale del CCNL delle AF dal 31 dicembre 2006 al 31 dicembre 2007.

In buona sostanza il rinnovo economico ha riguardato un solo anno, al fine di poter riallineare i due contratti, CCNL delle AF e CCNL degli Autoferrotranvieri alla stessa scadenza, anche a costo di consumare un'evidente anomalia al protocollo interconfederale del 23 luglio 1993 che prevede bienni economici, al fine di rendere possibile un costruttivo avvio del confronto fra le parti sociali per la costruzione del nuovo CCNL della Mobilità.

Questo nuovo contratto dovrà normare i diritti e le tutele dei lavoratori delle Attività Ferroviarie e del Trasporto Pubblico Locale, impedendo il dumping sociale e diventando, esso stesso, un ottimo elemento di clausola sociale, ciò che da anni, come sindacati, stiamo chiedendo per regolare il processo di liberalizzazione nel settore.

In estrema sintesi potremmo riassumere che, l'adeguamento economico per tutti i lavoratori delle Attività Ferroviarie, permetterà un adeguamento del potere d'acquisto dei salari e porterà, dal mese di gennaio 2008, un aumento salariale che, solo grazie ad un mero tecnicismo negoziale, non è stato possibile inserire nei canonici "minimi contrattuali", ma che di fatto ha le stesse ricadute.

È importante chiarire quanto detto per non creare malintesi sulla nuova voce di EDR che i lavoratori troveranno sul prossi-



mo ruolo paga.

Più precisamente i nuovi aumenti mensili saranno corrisposti sotto forma di "Edr rinnovo contrattuale e di allineamento per il contratto unico".

Nel mese di febbraio verrà corrisposta la relativa una tantum che copre la vacanza contrattuale del 2007.

Prima di lasciarvi alla lettura dell'accordo, vorremmo chiarire che i benefici economici sono commisurati al solo periodo annuale del 2007 e non al biennio 2007/2008, come erroneamente ci è sembrato fosse trapelato dalle domande e mail pervenute presso le nostre strutture regionali e Nazionali.

*Addì 24 gennaio 2008*

*tra*

*AGENS - Agenzia confederale dei Trasporti e Servizi*

*e le Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, ULTRASPORTI, FAST Ferrovie, UGL Trasporti e OR.S.A. Ferrovie*

*Considerato che:*

- 1. l'obiettivo di pervenire ad un contratto unico di settore a valenza ampia e generalizzabile rappresenta per le parti, da un punto di vista valoriale, un vero e proprio "investimento" per lo sviluppo dei reciproci rapporti nella prospettiva della costruzione di un quadro normativo in grado di garantire certezza delle regole;*
- 2. il giorno 21 novembre 2007 le Parti hanno sottoscritto presso il Ministero del Lavoro un verbale di intesa che consente l'avvio del negoziato di merito per pervenire al nuovo CCNL unico di settore;*
- 3. il Ccnl 16 aprile 2003 delle Attività ferroviarie è scaduto,*

sia per la parte economica che per quella normativa, il 31 dicembre 2006, diversamente da quanto previsto nei settori contrattuali interessati alla definizione del contratto unico;

4. l'impegno assunto dalle Parti comporta la definizione preliminare delle condizioni di allineamento delle scadenze dei contratti alla data del 31 dicembre 2007;

5. la presente intesa proroga di un anno la durata del CCNL 16 aprile 2003, come aggiornato dall'accordo economico del 23 giugno 2005, attraverso l'adeguamento economico strutturale della retribuzione base nei termini di seguito riportati,

Livello/Parametro	Parametro	EDR rinnovo contrattuale e allineamento per il contratto unico
A	171	74,06
B	147	63,66
C	141	61,06
D1	138	59,76
D2	132	57,17
E	127	55,00
F1	125	54,13
F2	119	51,54
G1	117	50,67
G2	111	48,07
H	100	43,31

le Parti convengono che:

6. quanto sopra previsto costituisce parte integrante del presente accordo;

7. a decorrere dal 1° gennaio 2008 le voci retributive di cui al punto 1.1 dell'art. 63 del Ccnl 16 aprile 2003 sono integrate con un Elemento distinto dalla retribuzione ("Edr rinnovo contrattuale e di allinea-

mento per il contratto unico"), che ha riflessi su tutti gli istituti contrattuali e di legge (es.: 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, TFR, ecc.) e costituisce elemento dello "stipendio" ai sensi di quanto previsto dall'art. 220 del T.U. 1092/1973 come sostituito dall'art. 22 della L. n. 177/1976 e successive modifiche ed integrazioni.

Tale EDR viene definito negli importi mensili di seguito riportati

Livello/Parametro	Parametro	Importo "una tantum"
A	171	888,66
B	147	763,94
C	141	732,76
D1	138	717,17
D2	132	685,98
E	127	660,00
F1	125	649,61
F2	119	618,43
G1	117	608,03
G2	111	576,85
H	100	519,69

8. Ai lavoratori in forza alla data del 1° gennaio 2008 verranno altresì erogati, con il ruolo paga del mese di febbraio 2008, a copertura del periodo 1° gennaio 2007 - 31 dicembre 2007, i seguenti importi lordi pro-capite a titolo di una tantum:

9. Gli importi dell'una tantum di cui al precedente punto 8 non avranno riflessi su alcun istituto contrattuale e di legge. Detti importi saranno corrisposti in

proporzione ai mesi di servizio prestati, arrotondando a mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni e saranno riproporzionati per i lavoratori a tempo parziale.

AGENS

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

FAST Ferrovie

UGL Trasporti

OR.S.A. Ferrovie

Nella stessa serata del 24 gennaio è stato firmato anche l'accordo con il Gruppo Fs relativo alla corresponsione dei premi risultati annuali per gli anni 2005 e 2006 per tutti i lavoratori del Gruppo FS.

Il raggiungimento di tale accordo, oltre a chiudere un periodo pregresso di maggiore produzione fatta dai ferrovieri, ha permesso la ripresa di un confronto e l'auspicio di un reale nuovo corso di relazioni industriali su tematiche irrisolte come i piani industriali, i progetti di sviluppo del Gruppo FS, i livelli occupazionali e nuove organizzazioni del lavoro, fino all'annoso problema del DLF.

I più hanno sollevato il dubbio che all'immediato risultato economico potesse far riscontro chissà quale merce di scambio, rassicuriamo tutti, alla base dell'accordo c'è solo la volontà comune di rivalutare quei rapporti sindacali resi veramente critici e poco costruttivi dalle passate gestioni del Gruppo FS.

Più volte abbiamo denunciato l'inaffidabilità e gli stressanti tatticismi dalla gestione Cimoli/Forlenza e Catania/Forlenza che hanno portato ad un costante deterioramento delle relazioni industriali nel Gruppo FS.

In questa fase gli accordi raggiunti hanno permesso di revocare lo sciopero di 24 ore indetto per il

27 e 28 gennaio 2008.

*Addì 24 gennaio 2008 in Roma  
tra*

*il Gruppo FS, costituito dalle  
società FS SpA, RFI SpA,  
Trenitalia SpA, Ferservizi SpA e  
Italferr SpA,*

*e*

*FILT-Cgil, FIT-Cisl, UILTRA-  
SPORTI, Or.S.A. Ferrovie, FAST  
Ferrovie, UGL Trasporti*

*Premesso che:*

- *le parti intendono completare l'attuazione alle intese sottoscritte rispettivamente il 1° agosto e il 7 dicembre 2007;*
- *con accordo in data odierna è stata definita in sede Agens la soluzione retributiva per il riallineamento delle scadenze temporali tra contratti, al fine di favorire il perseguimento dell'obiettivo di costruzione di un contratto unico di riferimento per l'intero settore,*

*le parti convengono:*

- *in considerazione del contributo fornito dal fattore lavoro ai processi di miglioramento delle condizioni produttive del Gruppo e per la progressiva realizzazione del Piano Industriale, ai lavoratori in forza nel periodo 2005-2006 verranno riconosciuti com-*

*pletivamente, a titolo di Premio di risultato per gli anni 2005 e 2006 (art. 33 dell'Accordo di confluenza al CCNL AF del 16.4.2003) i seguenti importi lordi:*

<i>Livello</i>	<i>Importi lordi</i>
A - B	930,00
C - D	830,00
E - F	750,00
G - H	600,00

*L'importo complessivo di cui sopra è riconosciuto pro quota in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati negli anni 2005 e 2006, con arrotondamento a mese intero della frazione superiore a 15 giorni ed escludendo, pertanto, i periodi di assenza dal servizio per malattia o di assenza non retribuita.*

*Per il personale con contratto a tempo parziale il premio sarà riproporzionato in rapporto alla durata della prestazione ridotta.*

*In relazione a quanto sopra ed alla conseguente necessità di determinare compiutamente la somma spettante su base*

*individuale, verrà riconosciuto con il ruolo paga del mese di febbraio 2008 il 90% dell'importo riportato nella precedente tabella, mentre il successivo saldo verrà effettuato con il ruolo*

*paga del mese di maggio 2008.*

*Al personale cessato dal servizio nel biennio 2005-2006 e che ne abbia titolo tenuto conto di quanto sottoriportato, l'importo complessivo pro quota spettante del Premio di risultato per gli anni 2005 e 2006, sarà erogato in unica soluzione entro il mese di maggio 2008.*

*A tal fine l'azienda precisa che il premio di risultato di cui sopra non spetta al personale cessato dal servizio a partire dal 2005 che abbia sottoscritto un verbale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in sede sindacale presso le Associazioni Territoriali di Confindustria o presso le Direzioni Provinciali del Lavoro; le organizzazioni sindacali prendono atto della dichiarazione dell'azienda;*

*che gli accordi sottoscritti in data odierna consentono di riavviare e qualificare le relazioni industriali nel Gruppo FS e pertanto le parti decidono di riprendere, a partire dal prossimo 29 gennaio il confronto sulle tematiche ancora non risolte previste nelle intese citate in premessa riguardanti, in particolare, il DLF, le azioni a sostegno del piano del lavoro, dell'occupazione, dell'introduzione delle nuove tecnologie e dell'organizzazione.*

#### **IL GRUPPO FS**

*FILT/CGIL*

*FIT/CISL*

*UILTRASPORTI*

*FAST Ferrovie*

*UGL Trasporti*

*ORSA Ferrovie*



# Linee guida di Piattaforma Contrattuale per gli addetti al trasporto locale, ferroviario e servizi

## Premessa

Le decisioni che il Governo e il Parlamento hanno assunto nel corso degli anni hanno già prodotto radicali cambiamenti nell'assetto delle aziende, nei rapporti tra Stato, Regioni, Enti Locali ed Imprese per ciò che riguarda tutta l'area di attività interessata al nuovo CCNL.

Le Segreterie Nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL Trasporti, ORSA Trasporti, FAISA e FAST, con la presente piattaforma per il nuovo "CCNL della Mobilità" per gli addetti al trasporto locale, ferroviario e servizi avanzano alle controparti, al Governo e alle Regioni e agli Enti Locali interessati, la proposta di un nuovo assetto contrattuale in grado di rispondere alle esigenze di tutela del lavoro e di costituire un adeguato sistema di regole, considerate le profonde trasformazioni in corso in tutto il settore.

Le liberalizzazioni nel settore interessato dal nuovo CCNL (passeggeri e merci) sono state realizzate in Italia con grande anticipo rispetto alle scadenze indicate dall'Europa possono produrre effetti negativi sulle condizioni di lavoro, sul reddito e sull'occupazione.

Il Sindacato italiano ha rivendicato, fin dall'inizio dei processi di liberalizzazione, avviati con il Dlg. 422/97, un adeguato sistema di regole in grado di tutelare il lavoro e di sviluppare una concorrenza tra le imprese che metta in gioco una competizione regolata ed equilibrata, basata sull'efficienza dell'impresa e non sul dumping contrattuale.

Il Sindacato ha sostenuto anche con la mobilitazione e con gli scioperi questa necessità e mantiene al centro della propria iniziativa il contrasto ad un'idea di liberalizzazioni senza regole: sarà respinto con tutte le iniziative sindacali necessarie un sistema di liberalizzazioni

E' sempre più urgente realizzare politiche di riequilibrio modale verso sistemi meno inquinanti e rispettosi del territorio e dell'ambiente e favorire la crescita quantitativa e qualitativa del trasporto collettivo quale concreta alternativa al trasporto privato.



che metta a gara le condizioni contrattuali dei lavoratori, le tutele, il reddito e l'occupazione.

Perché ciò non avvenga occorrono scelte politiche corrette che sviluppino una concorrenza sorretta da un sistema di regole, a partire dalle clausole sociali.

La vertenza contrattuale che si avvia con la presentazione di questa piattaforma è collocata all'interno della più generale vertenza, promossa e sostenuta dal Sindacato, che rivendica la ripresa di una politica dei trasporti in grado di mettere in atto scelte di programmazione e di regolazione tali da togliere il sistema dei trasporti dal degrado e dalla sua cronica incapacità di dare risposte alle attese dei cittadini.

La Legge Finanziaria, che modifica la legislazione esistente, a partire dal Dlg. 422/97 e successivi, ipotizzava, attraverso il decreto collegato, novità importanti nel sistema di regolazione, nelle modalità di affidamento e nei meccanismi dei trasferimenti finanziari, senza prevedere, però, adeguate risposte sul tema delle clausole sociali, che rappresenta una condizione fondamentale per fare avanzare un processo di cambiamento che non avvenga caricando sui lavoratori il peso di scelte sbagliate e non corrispondenti alle intese sottoscritte a Palazzo Chigi tra Governo e Parti Sociali, a partire dall'accordo del 14 dicembre 2006, in occasione del rinnovo del Contratto del TPL, e del 15 maggio 2007, riguardante il trasporto ferroviario.

La prematura interruzione della legislatura determina ulteriori incertezze sul quadro di regolazione dei processi di riforma in corso, ma resta ferma la richiesta del Sindacato che le modalità di affidamento tramite gara, che interessano tutto il settore sussidiato da trasferimenti pubblici, contengono il vincolo fondamentale delle clausole sociali in caso di subentro di azienda, prevedendo regole adeguate e cogenti per tutelare fin dalla fase di messa a gara del servizio.

Come pure resta ferma la richiesta del Sindacato che sia altresì regolato l'accesso all'infrastruttura ferroviaria sulla base delle modifiche al D.Lgs.188/2003, presentate in Parlamento prima dell'interruzione della legislatura, per i servizi commerciali, viaggiatori e merci, prevedendo il vincolo dell'applicazione del CCNL per tutte le imprese.

L'esigenza di un nuovo CCNL unificato, sostenuto dalla vertenza unitaria del Sindacato, nasce non solo da una generale e condivisa proposta di semplificazione contrattuale, ma anche dalla necessità di regolazione delle tutele del lavoro per aree di attività comuni, per l'unificazione delle modalità di affidamento del servizio nel settore del trasporto e per l'esigenza di regole comuni e condivise per tutto il settore, comprese le attività commerciali e di servizio.

Il nuovo CCNL dovrà contenere nel suo campo di applicazione tutte le attività che sono già oggi presenti in questo fondamentale settore dei trasporti e dovrà costituire il vincolo esi-

gibile per tutte le aziende che operano direttamente nel sistema del trasporto locale e ferroviario e che ad esso forniscono servizi.

Il nuovo CCNL deve altresì rappresentare la risposta alla crescente area di lavoro non tutelato che interessa molte imprese del settore e deve realizzare le condizioni per il superamento della precarietà, individuando il rapporto di lavoro a tempo indeterminato come condizione per la costituzione del rapporto di lavoro, in un settore che richiede stabilità occupazionale e processi formativi complessi, a garanzia della sicurezza del lavoro e della stessa sicu-



rezza e qualità del servizio erogato.

Il CCNL si pone l'obiettivo fondamentale della tutela del reddito dei lavoratori interessati, con la richiesta di aumento retributivo e con una adeguata articolazione del rapporto tra CCNL e contrattazione aziendale di 2° livello.

Con il nuovo CCNL, si avanza altresì la proposta di ridurre significativamente le differenze retributive che riguardano i giovani occupati nelle aziende del settore.

La discussione per il nuovo "CCNL della Mobilità" per gli addetti al trasporto locale, ferroviario e servizi, avviata nell'in-

contro con il Governo e le controparti il 21 novembre, con la presente piattaforma realizza le condizioni per l'avvio in tempi brevi di un confronto di merito sui contenuti di seguito proposti.

## CAPITOLO I

### Norme Generali

#### *Disposizioni di carattere generale. Campo di applicazione. Decorrenza e durata.*

In questo capitolo sono collocate le tematiche che descrivono, in termini generali: la natura e gli obiettivi del nuovo CCNL; i principi ispiratori, condivisi dalle parti, che ne guidano la definizione; i riferimenti legislativi e normativi di indirizzo e regolazione delle attività rientranti nel campo di applicazione; la inderogabilità degli istituti normativi e retributivi disciplinati dal CCNL.

**Campo di applicazione.** In questo articolo vanno definite le attività per le quali trova applicazione il nuovo CCNL, di seguito elencate a titolo esemplificativo e che sommano gli ambiti di applicazione dei due attuali CCNL:

trasporto collettivo di persone e merci sulla modalità ferroviaria e di persone sulla modalità stradale, nonché di navigazione lagunare e in acque interne, ovvero effettuato con altre modalità di mobilità urbana (tramvia, metropolitana, trasporto a fune, altri sistemi di trasporto, ecc.), operato in servizi il cui affidamento e l'eventuale sub-affidamento hanno luogo in base alla legislazione di regolazione del trasporto

pubblico locale;

trasporto collettivo di persone di particolari categorie (disabili, anziani, scuola-bus, servizi dedicati, ecc.) operato in servizi il cui affidamento e l'eventuale sub-affidamento hanno luogo con procedure ad evidenza pubblica, ovvero operato da imprese o raggruppamenti di imprese (in questo secondo caso, nelle diverse possibili forme giuridiche ammesse) la cui attività prevalente rientri nella definizione del precedente alinea;

trasporto collettivo di persone e/o merci operato in servizi il cui esercizio è sottoposto a procedure di certificazione e di autorizzazione disciplinate dalla legislazione di regolazione nazionale e comunitaria sul trasporto ferroviario;

trasporto collettivo di persone e/o merci operato in navigazione marittima, lagunare e in acque interne da aziende che – singole, o in raggruppamenti di imprese (nelle diverse forme giuridiche ammesse), ovvero nell'ambito di gruppi societari – rientrano nella definizione dei precedenti alinea e che esercitano tale attività in regime di "continuità territoriale";

trasporto collettivo di persone operato in servizi stradali di linea, nazionali o internazionali, il cui esercizio è sottoposto a procedure autorizzative di carattere nazionale e/o comunitario;

attività di gestione, mantenimento in efficienza, esercizio in sicurezza, sviluppo e potenziamento della rete infrastrutturale

ferroviaria, nazionale e locale;

servizi connessi (manutenzione e riparazione parco mezzi, impianti, dotazioni infrastrutturali; manovra, terminalizzazione e attestazione di mezzi, rotabili e natanti; vendita e commercializzazione; ingegneria e progettazione; amministrazione; acquisti e gestione magazzini e scorte; logistica integrata e di supporto ai servizi di trasporto; ecc.) operati da aziende che – singole, o in raggruppamenti (nelle diverse forme giuridiche ammesse), ovvero nell'ambito di gruppi societari – rientrano, anche attraverso imprese con-



trollate e partecipate, nelle definizioni precedenti, ovvero la cui attività prevalente in detti servizi si svolga per conto di esse;

servizi complementari (ristorazione ferroviaria; accompagnamento notte; gestione aree di sosta; servizi accessori di pulizia e di supporto; ecc.) operati da aziende che – singole, od in raggruppamenti (nelle diverse forme giuridiche ammesse), ovvero nell'ambito di gruppi societari – rientrano, anche attraverso imprese controllate e partecipate, nelle definizioni precedenti, ovvero la cui attività prevalente in detti servizi si svolga per conto di esse.

Il campo di applicazione del

nuovo CCNL, così sommariamente descritto, costituisce il vincolo esigibile per tutte le aziende che operano nel suo perimetro di attività – sia direttamente, sia in quanto in esso forniscono servizi connessi e complementari – e rappresenta, altresì, la risposta di tutela contrattuale per la crescente area di lavoro incerto e precario che in questo campo di attività viene attualmente impiegato, con l'obiettivo di contenerlo.

**Decorrenza e durata.** L'accordo nazionale del 24 gennaio 2008 ha prorogato al 31 dicembre 2007 le scadenze economiche e normative del CCNL delle Attività Ferroviarie, che così risultano allineate con quelle del CCNL del Trasporto Pubblico Locale.

Il nuovo CCNL, pertanto, avrà durata quadriennale (1 gennaio 2008 – 31 dicembre 2011) per la parte normativa e biennale (1 gennaio 2008 – 31 dicembre 2009) per la parte economica.

Considerando che le parti stipulanti i due attuali CCNL hanno sottoscritto il 21 novembre 2007, presso il Ministero del Lavoro, l'impegno ad avviare il confronto per il nuovo CCNL, l'invio alle controparti del presente documento di linee guida comporta, contestualmente, la richiesta di formale avvio della trattativa.

## CAPITOLO II

### Disciplina del Sistema delle Relazioni Industriali

*Sistema partecipativo/concertativo.*

*Livelli (nazionale e aziendale/territoriale), Fasi e Materie di informazione e di contrattazione.*

### **Procedure e modello relazionale. Diritti sindacali.**

In questo capitolo hanno collocazione le tematiche che descrivono e disciplinano i rapporti relazionali tra le rappresentanze datoriali e di impresa e le rappresentanze, sindacali e aziendali, di lavoratrici e lavoratori, individuando: le rispettive prerogative ed i reciproci obblighi relazionali ai vari livelli di interlocuzione; le procedure con cui le parti si impegnano a svolgere le fasi relazionali; i contenuti e le materie oggetto di informazione e di contrattazione di primo e secondo livello; i diritti sindacali delle strutture di vario livello delle Organizzazioni Sindacali e di tutte le rappresentanze sindacali di lavoratrici e lavoratori.

**Modello, Livelli, Fasi, Materie, Procedure.** La struttura e gli assetti che, su questi argomenti, caratterizzano i due attuali CCNL consentono a questo capitolo del nuovo CCNL di assumere una disciplina del sistema di relazioni industriali che favorisca lo sviluppo di un sistema partecipativo e la concertazione nei settori e nelle aziende interessate.

Dovrà essere previsto altresì un sistema informativo di massima trasparenza ai vari livelli sulle questioni che non sono materia di concertazione e di contrattazione.

In considerazione degli assetti di mercato dell'insieme delle attività rientranti nel campo di applicazione, il nuovo CCNL dovrà implementare opportunamente le relazioni industriali di carattere internazionale, a partire dalla costituzione di Comitati Aziendali Europei nelle imprese estere operanti – direttamente o,

attraverso società controllate e partecipate, ovvero gruppi societari e altre possibili forme giuridiche di raggruppamenti di imprese – in attività ricomprese in questo ambito contrattuale.

Considerando le evoluzioni degli assetti organizzativi e societari in atto nel sistema delle imprese del settore, i loro possibili ulteriori sviluppi e l'interesse a sviluppare il secon-



do livello di contrattazione, il modello adottato dovrà anche prevedere la possibilità di costituire sedi relazionali a livello di gruppo societario o di raggruppamento di imprese, previo accordo tra le parti sociali interessate con il quale, tra l'altro, disciplinare le forme di rispettiva rappresentanza d'impresa e sindacale con modalità che sviluppino prerogative, competenze e prassi a partire dalle esperienze maturate nelle aziende.

Considerando, infine, la complessa articolazione dell'organizzazione dei diversi cicli produttivi ricompresi nel campo di applicazione, il modello adottato prevederà anche specifiche disposizioni speciali/settoriali (strutturate secondo quanto proposto al successivo Capitolo VIII) e un sistema di rinvii alla contrattazione aziendale per le materie assegnate a quel livello negoziale.

**Strumenti.** In questo capitolo, inoltre, avranno collocazione le definizioni contrattuali e gli opportuni ed eventuali rinvii ad altre sedi negoziali relativamente a:

costituzione dell'Osservatorio Paritetico Nazionale di Settore per promuovere e sviluppare l'analisi, la verifica ed il confronto sistematico, nell'ambito del complesso delle attività ricomprese nel nuovo CCNL, sulla situazione economico sociale, la formazione professionale, l'andamento dei livelli occupazionali, l'ambiente e la sicurezza del lavoro, gli infortuni e le inidoneità;

costituzione del Comitato Paritetico Nazionale Pari Opportunità di Settore per la promozione di comportamenti ed azioni positive atti alla realizzazione di Pari Opportunità e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

va confermato il ruolo dello Osservatorio Regionale già previsto dagli accordi in essere;

costituzione e attività della rappresentanza sindacale di livello aziendale, con un orientamento generale indirizzato verso l'estensione delle RSU;

insediamento, tutela e sviluppo delle attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), con un orientamento generale che, in attuazione della legislazione in materia, favorisca il miglioramento degli standard di prevenzione, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro rendendo pienamente esigibili le tutele previste dalla legge;

In tale ambito, sarà altresì prevista la possibilità di insediare la nuova figura del

“RLS di sito” nelle situazioni organizzative locali in cui il ciclo produttivo di settore risulti particolarmente frammentato in più imprese o in più segmenti di attività di una singola impresa;

procedure di prevenzione e di raffreddamento del conflitto, con un orientamento generale che riequilibri opportunamente i rispettivi ed i reciproci obblighi delle parti;

regolazione dell'esercizio del diritto di sciopero, con un orientamento generale che, nel contemperare diritti costituzionali tra loro equivalenti, determini il superamento delle provvisorie regolamentazioni imposte dalla Commissione di Garanzia nelle attività tuttora prive di accordo tra le parti o con accordo valutato carente dalla stessa Commissione.

#### **Appalti, Sub-affidamenti, Subentro di azienda, Trasferimento di azienda, ecc..**

Il capitolo, infine, conterrà la disciplina contrattuale delle procedure relazionali da adottare e delle tutele da garantire a lavoratrici e lavoratori in occasione di: appalto e sub-affidamento di attività; attivazione di processi e fasi di ristrutturazione e di riorganizzazione aziendale; trasferimento, cessione ed affitto totali o parziali di azienda; subentro di azienda a seguito di aggiudicazione di gara ad evidenza pubblica o di affidamento diretto, ovvero regolato attraverso contrattazione diretta.

Tale disciplina fa parte del sistema delle clausole sociali che, per via pattizia, vanno definite contrattualmente e che devono integrare le norme che, per via legislativa, il Sindacato sta rivendicando nell'ambito della revisione del quadro di regolazione di gran parte delle attività rientranti nel campo di applicazione del nuovo CCNL,



come, per esempio, nel trasporto locale, dove la figura giuridica di “stazione appaltante” nelle procedure di gara ad evidenza pubblica per l'affidamento dei servizi è attribuita, a seconda dei casi, alle Regioni o agli Enti Locali, oppure, nei casi ammessi di affidamento diretto (“in house”), sono le pubbliche amministrazioni coinvolte a promuovere e ad effettuare le procedure.

In particolare, per l'appalto ed il sub-affidamento la disciplina contrattuale dovrà pertanto prevedere procedure relazionali e tutele per il lavoro valide per tutte le aziende del settore, sia nella veste di committente che in quella di aggiudicataria o fornitrice e, comunque, sia nel caso di erogazione diretta che di erogazione indiretta dell'attività fornita e rientrante nel campo di applicazione del CCNL.

Nella veste di committente le aziende del settore sono tenute a:

fornire preventiva informativa alle corrispondenti rappresentanze sindacali sulla natura, sulle caratteristiche e sugli obiettivi che motivano l'appalto di attività;

prevedere, fin dalle fasi selettive di aggiudicazione e nei contratti di appalto, apposite clau-

sole che, oltre alle disposizioni di legge, prevedano l'impegno per le aziende appaltatrici all'adozione della disciplina di cui al presente CCNL;

in caso di subentro di appalto e/o di sub-affidamento, tali clausole dovranno inoltre prevedere il transito in capo alla nuova azienda di tutti i rapporti di lavoro e di collaborazione, di qualsiasi tipologia, in atto nella precedente azienda al momento dell'avvio della procedura di appalto, compresi quelli relativi a dipendenti e a soci-lavoratori di società cooperative;

nello stesso caso, tali clausole dovranno infine prevedere il passaggio diretto dei lavoratori, senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro, e l'applicazione nei confronti degli stessi dei trattamenti normativi e retributivi fruiti all'atto del passaggio e le anzianità maturate a quel momento dai singoli dipendenti.

### **CAPITOLO III**

#### **Costituzione del rapporto di lavoro e Mercato del lavoro**

##### *Modalità e tipologie*

Questo capitolo del nuovo CCNL dovrà disciplinare tutti gli aspetti relativi alla costituzione del rapporto di lavoro e alle tipologie dei rapporti di

impiego applicabili nel settore, normando i rispettivi e reciproci obblighi e diritti del datore di lavoro e del lavoratore attraverso la completa regolazione per via contrattuale dell'intera materia.

E' noto, infatti, che l'originaria legislazione su questi temi è stata ripetutamente modificata nel corso degli anni, talora in modo disorganico, determinando una condizione di fatto che – sommata alle notevoli modifiche intervenute sulla natura giuridica stessa del settore del Trasporto Pubblico Locale e agli interventi di origine comunitaria – ne rende ormai sempre più spesso incerta e controversa l'effettiva esigibilità da parte dei lavoratori e, di solito, trova concreta attuazione sulla base di unilaterali interpretazioni sostenute dalle aziende.

Peraltro, il completamento del processo di contrattualizzazione della disciplina inerente il rapporto di lavoro consentirà di fornire un quadro adeguato di tutele anche a quella parte di lavoratori di imprese del TPL, che occupano fino a 25 dipendenti.

**Costituzione rapporto di lavoro.** Vanno recepiti contrattualmente i riferimenti legislativi sulla base dei quali il CCNL disciplina l'attivazione del rapporto di lavoro, anche alla luce delle novità legislative introdotte nel corso degli ultimi anni.

In relazione all'attivazione del rapporto di lavoro, inoltre, vanno contrattualmente individuate le fattispecie degli accertamenti medici preliminari, che possono essere svolti con l'esclusivo scopo di certificare l'idoneità ai requisiti fisici, generali e specifici, richiesti per la qualifica di assunzione, con esclusione di qualsiasi accertamento che possa avere fini discriminatori. In tal senso, quindi, devono essere esplicita-

mente esclusi accertamenti di altra natura (es.: HIV, gravidanza, ecc.).

Completa definizione contrattuale, infine, va data alla disciplina del periodo di prova, con una modulazione della durata che, nei casi previsti, ed entro il limite massimo di sei mesi previsto dalla legge, deve risultare correlata ai contenuti professionali richiesti per la qualifica di assunzione.

**Tipologie di rapporto di impiego.** Il nuovo CCNL deve affermare che la forma comune e prioritaria nel settore dei rapporti di lavoro è rappresentata dal contratto di lavoro a

tempo determinato, telelavoro. nisca procedure, limiti massimi numerici e/o percentuali, obblighi di informazione preventiva alla rappresentanza sindacale, ecc.), si propone che le tipologie di rapporto di lavoro ammesse dal nuovo CCNL siano limitate a: contratto a termine, contratto di inserimento/reinserimento, apprendistato professionalizzante, lavoro somministrato a tempo determinato, telelavoro.

Le norme contrattuali, inoltre, dovranno essere aggiornate alla luce delle novità legislative intervenute, con adeguamenti da definire per via contrattuale allo scopo di adattarne l'attuazione alle effettive necessità produttive



tempo indeterminato.

Di conseguenza, la disciplina contrattuale prevederà una regolazione sull'utilizzazione di altre tipologie di rapporto di lavoro mirata a dare risposta esclusivamente alle esigenze di natura temporale limitata delle attività, tipica del settore, e alle necessità tecnico-organizzative su cui viene condivisa l'utilità di specifiche norme contrattuali rispetto alle caratteristiche dei servizi da erogare. In relazione a ciò, all'interno di un quadro normativo contrattuale idoneo, articolato ed esigibile (che defi-

ve del settore e, in generale, favorire l'affermazione ed il consolidamento, soprattutto nei segmenti di attività maggiormente esposti, di un assetto occupazionale del settore caratterizzato da lavoro stabile e di significativa qualità.

A loro volta, le tipologie di rapporto di lavoro "atipiche" ammesse dal CCNL, andranno contrattualmente normate per limitarne sensibilmente e, per alcune di esse, escluderne completamente, l'attivazione in lavorazioni che siano connesse con la sicurezza dell'esercizio dei servizi erogati o inserite in

punti dell'organizzazione del ciclo produttivo, nevralgici per la sicurezza di mezzi, impianti, dotazioni tecnologiche, ecc.

Per quanto riguarda, infine, il lavoro a tempo parziale, la disciplina del nuovo CCNL deve favorire un'utilizzazione del contratto a tempo parziale maggiormente rispondente alle esigenze di lavoratrici e lavoratori, soprattutto per quanto riguarda le necessità di conciliazione dei tempi di vita. Per questo, vanno individuate procedure di transito da tempo pieno a tempo parziale e viceversa che, contemperando tali esigenze con quelle produttive delle aziende, forniscano un quadro normativo adeguato.

Più in generale, le norme che il nuovo CCNL eredita dalle due attuali discipline contrattuali richiedono una implementazione, armonizzazione ed aggiornamento normativi, nonché degli specifici aspetti retributivi riferiti ad alcune tipologie del rapporto di impiego (tempo parziale, apprendistato professionalizzante, inserimento/reinserimento, ecc.).

## CAPITOLO IV

### Classificazione e inquadramento professionale

#### *Norme di carattere generale.*

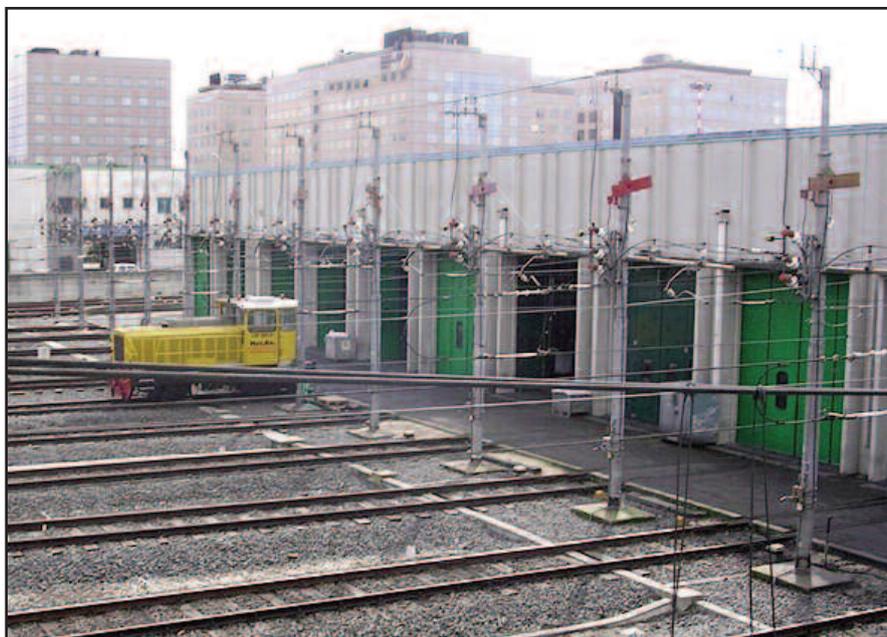
#### *Classificazione. Eventuali norme di carattere settoriale.*

Il sistema di classificazione professionale previsto dal nuovo CCNL dovrà ricomprendere in un inquadramento unico l'insieme degli articolati contenuti professionali richiesti dall'organizzazione del lavoro e dei cicli produttivi, nonché dalla sicurezza dell'esercizio del servizio erogato, nei diversi segmenti di attività previsti dal campo di applicazione.

**Aspetti generali.** In questo senso, quindi, il sistema di classificazione prevederà un'oppor-

tuna articolazione dei livelli professionali di inquadramento e, in essi, un'idonea corrispondenza di posizioni parametrali alle quali verranno riferiti i rispettivi valori economici.

Tali valori economici, calcolati in modo parametrico, formano il "minimo retributivo" spettante ad ognuna delle previste posizioni parametrali di inquadramento e verrà determinato, in fase di prima applicazione, considerando anche il conglobamento, ove ancora considerato separatamente, del trattamento a suo tempo attribuito in sostitu-



zione della cessata indennità di contingenza.

L'inquadramento del lavoratore è effettuato secondo la definizione generale delle caratteristiche dell'attività propria delle mansioni attribuite (declaratoria professionale) e delle definizioni professionali specifiche (profilo professionale) che, per ogni declaratoria professionale, il CCNL prevede.

Nella definizione delle declaratorie professionali e dei profili professionali, il CCNL deve considerare tutte le condizioni operative del settore e, soprattutto per le "figure caratteristiche" presenti nel campo di

applicazione contrattuale, le specificità connesse con particolari qualificazioni e/o certificazioni professionali il cui rilascio, rinnovo e mantenimento sono normati da disposizioni legislative o attuative applicate al settore, oppure configurate in particolari definizioni giuridiche.

**Classificazione.** La collocazione delle diverse figure professionali nel sistema di classificazione ha luogo intrecciando ed omogeneizzando tra loro i due distinti sistemi previsti dai CCNL attualmente vigenti.

Nel collocare le diverse figure professionali, la nuova classificazione dovrà tenere conto delle posizioni parametrali attribuite e delle progressioni previste collegate all'evoluzione di esperienza professionale maturata.

**Norme transitorie.** Il nuovo sistema di classificazione entrerà in vigore dopo l'applicazione, sui due distinti sistemi attualmente vigenti, degli aumenti dei valori economici parametrali definiti al successivo Capitolo VII.

All'atto del transito dagli attuali sistemi di classificazione al nuovo, il CCNL prevederà apposite "norme transitorie di



confluenza” finalizzate a garantire il mantenimento, per ogni singolo lavoratore, del trattamento retributivo già fruito e dei connessi aspetti di carattere previdenziale ed assicurativo.

## CAPITOLO V

### Orario di lavoro

*Normativa di carattere generale. Durata e limiti. Rinvio alle parti specifiche.*

La disciplina definita dal nuovo CCNL in materia di orario di lavoro deve rappresentare la fonte esclusiva di regolazione della prestazione lavorativa, anche attraverso i rinvii che lo stesso CCNL prevede a specifiche disposizioni settoriali (vedi Capitolo VIII) e speciali, ovvero alla contrattazione aziendale.

La disciplina contrattuale di carattere generale, pertanto, prevederà norme, modalità ed eventuali contenuti dei rinvii alle disposizioni contrattuali specifiche, nonché, per quanto di competenza previsto dal modello di relazioni industriali proposto (Capitolo II), direttamente alla contrattazione settoriale e aziendale.

**Aspetti generali.** Tale disciplina, pertanto, riguarda le norme che definiscono: l’orario settimanale e sua distribuzione; i regimi di flessibilità; l’orario giornaliero e tipologie di turni; riposo giornaliero e set-

timanale; il lavoro notturno; giorni festivi; ferie; permessi; ecc..

In particolare, il CCNL deve disciplinare con precisione, limiti, modalità, causali e reciproci obblighi di azienda e lavoratore in occasione di prestazioni di lavoro straordinario, nonché gli aspetti normativi che devono sovrintendere alla prestazione lavorativa richiesta nelle giornate festive o di riposo settimanale.

Per le attività, ricomprese nel campo di applicazione del nuovo CCNL, il cui orario di lavoro fa riferimento alla legislazione nazionale attuativa di disposizioni comunitarie, la disciplina contrattuale dovrà altresì normare le modalità applicative nel settore. In particolare il nuovo CCNL dovrà disciplinare per via contrattuale l’apposito rinvio previsto dalla legislazione nazionale (D.Lgs. 234 del 2007 di recepimento della Direttiva UE 15/2002) in tema di orario di lavoro degli autisti del trasporto passeggeri e procedere agli eventuali adeguamenti contrattuali necessari, sullo stesso tema, per effetto delle recenti nuove norme sui tempi di guida e di riposo (Regolamento UE 561/2006 che ha integrato e, in diverse parti importanti, modificato il precedente Regolamento UE 3820/1985).

**Durata e limiti.** L’orario di lavoro ordinario settimanale è fissato a 38 ore con rinvio alla contrattazione aziendale per le eventuali definizioni di un limite inferiore.

Ciò premesso, pertanto, in base al nuovo CCNL restano confermati tutti gli accordi e le prassi aziendali che attualmente disciplinano i limiti inferiori alle 38 ore settimanali ordinarie, mentre entro il primo biennio contrattuale (31 dicembre 2009) le situazioni aziendali che dovessero ancora prevedere limiti superiori alle 38 ore saranno allineate comunque a tale limite.

Pertanto, va adeguata la formulazione contrattuale adottata in materia per le aziende del trasporto pubblico locale in occasione dell’accordo nazionale del 14 dicembre 2004 (art. 6) e definitivamente superate, nell’occasione, le incertezze interpretative che hanno finora determinato residue situazioni aziendali di mancata attuazione concordata di riduzione dell’orario settimanale ordinario.

**Rinvio a parti specifiche.** La complessa articolazione dei regimi di orario presenti nei diversi segmenti dei cicli produttivi e delle attività ricompresi nel campo di applicazione del nuovo CCNL, rendono opportuno prevedere specifiche disposizioni speciali/settoriali, riferite alle distinte modalità da collocare in modo coerente e compiuto, secondo la struttura ed i contenuti proposti al successivo Capitolo VIII.

## CAPITOLO VI

### Svolgimento del rapporto di lavoro

#### *Diritti. Doveri. Tutele*

Questo capitolo rappresenta la parte centrale della disciplina del rapporto di lavoro.

Ha, pertanto, un ruolo nevralgico di estrema delicatezza e necessita di un’omogeneizzazione forte per assimilare ed

estendere le tutele e le garanzie a tutte le lavoratrici ed i lavoratori delle diverse aree e settori rientranti nel campo di applicazione del nuovo CCNL.

Le norme in esso contenute, infatti, dovranno regolare analiticamente ed in modo dettagliato ed esaustivo le materie relative ai reciproci diritti/doveri dei dipendenti e delle aziende.

A questa parte del CCNL è demandato, quindi, il compito di prevedere le tutele necessarie a coniugare la posizione di lavoratore dipendente con le esigenze/necessità legate alla salute e alla dignità della persona, alla vita sociale e relazionale con i conseguenti obblighi di solidarietà e cura.

In questo capitolo sarà altresì contenuta la disciplina relativa alla previsione delle possibili mancanze disciplinari e alle relative sanzioni applicabili in esito a precise e trasparenti procedure di garanzia.

Il nuovo testo contrattuale dovrà prevedere un'unica disciplina mediante l'aggiornamento, l'armonizzazione e la riscrittura di quanto già oggi esiste e viene applicato nei diversi settori, relativamente ai temi di cui si riporta di seguito un elenco esemplificativo e non esaustivo:

malattia ed infortunio non sul lavoro;

infortunio sul lavoro e malattie professionali;

trattamento degli inidonei e degli inabili;

maternità e paternità;

tossicodipendenza ed alcool dipendenza, in relazione anche alle problematiche connesse con le abilitazioni professionali e relative patenti di guida/certificazioni;

diversa abilità personale o familiare;

HIV e AIDS;

volontariato;

diritto allo studio e relativi permessi;

formazione sul lavoro, formazione professionale e formazione continua;

congedi e permessi retribuiti per motivi familiari e sociali;

permessi non retribuiti, aspettative a vario titolo ed assenze giustificate;

trasferimenti e mobilità interaziendali;

ambiente, igiene e sicurezza sul lavoro e aspetti logistici;

diritto al pasto e forme sostitutive;

tutela legale ed assicurativa (anche per il rischio di sospen-

sione o perdita di abilitazioni/certificazioni e/o patenti di guida e/o inidoneità temporanea o definitiva);

previdenza complementare;

fondi per danni ecc.;

assistenza sanitaria integrativa;

associazionismo e tempo libero;

preavviso e risoluzione del rapporto di lavoro.

Per quanto attiene ai doveri di lavoratrici e lavoratori dovrà altresì essere specificato che i lavoratori non sono tenuti ad osservare ordini o disposizioni in contrasto con norme di legge.

Inoltre la normativa disciplinare

FILT CGIL • FIT CISL • UILTRASPORTI • UGL TRASPORTI • ORSA TRASPORTI • FAISA • FAST



## Regole, risorse, clausole sociali

# Il nuovo Contratto della mobilità per gli addetti al trasporto locale, ferroviario e servizi

**Tutela del reddito, dell'occupazione, della sicurezza sul lavoro.**

**Lavoro non precario e di qualità per i giovani.**

### ASSEMBLEA NAZIONALE QUADRI E DELEGATI

Roma, 21 febbraio 2008 - ore 9,30  
Teatro "Tendastrisce"

terrà conto delle diverse mancanze ipotizzabili per graduarne la gravità e la diversa responsabilità prevedendo le specifiche sanzioni applicabili nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente.

Particolare attenzione dovrà essere posta alla procedura di accertamento delle infrazioni, conservando i sistemi collegiali di conciliazione ed arbitrato esistenti, utilizzando anche, laddove possibile, le attuali normative che consentono consigli di disciplina aziendali paritetici con presidenza esterna.

## CAPITOLO VII

### Retribuzione

#### *Normativa di carattere generale. Retribuzione fissa. Retribuzione aggiuntiva.*

Questo capitolo del nuovo CCNL disciplina tutti gli aspetti normativi relativi alla struttura della retribuzione, agli istituti che la compongono, agli importi economici degli istituti retributivi di competenza del CCNL e alle modalità di calcolo ed erogazione di detti istituti.

Il capitolo, inoltre, disciplina le parti di competenza contrattuale relative al Trattamenti di Fine Rapporto (TFR), mentre le norme specifiche di carattere retributivo riferite a particolari rapporti di impiego (tempo parziale, apprendistato professionalizzante, inserimento/reinserimento, ecc.) vengono collocate nella parte del nuovo CCNL che ne definisce tutti gli aspetti normativi (Capitolo III).

Trovano altresì collocazione in questo capitolo le norme relative alla retribuzione aggiuntiva, la cui disciplina viene prevista nel nuovo CCNL secondo la struttura di seguito proposta nell'apposito paragrafo.

**Aspetti generali.** Il nuovo CCNL dovrà prevedere una struttura della retribuzione in grado di realizzare l'allineamento dei valori, a parità di



inquadramento e di declaratorie professionali, per tutti i lavoratori interessati al campo di applicazione contrattuale.

Per le attività che hanno declaratorie comuni la retribuzione riferita ai minimi, ai livelli d'ingresso, ai trattamenti di anzianità, etc. dovrà avere gli stessi valori contrattuali.

Per quanto riguarda i profili professionali specifici delle diverse aree di attività comprese nel campo di applicazione del nuovo contratto, il nuovo sistema della retribuzione dovrà essere basato sulla conferma dei livelli di attestazione esistenti.

I problemi di allineamento dovranno trovare soluzione per tutti i lavoratori interessati a partire dalla piena conferma dei valori della retribuzione e dei trattamenti corrispondenti nelle tipologie contrattuali normate dai due distinti CCNL attualmente in essere.

**Retribuzione fissa.** Con questo criterio di conferma piena dell'esistente, dovranno essere definiti i nuovi minimi, i valori della nuova scala parametrica, gli aumenti periodici di anzianità, la tredicesima mensilità, la quattordicesima ecc., per quanto riguarda la parte fissa della retribuzione.

In questo ambito, inoltre, gli istituti previsti dal nuovo CCNL saranno normati per garantire

anche il mantenimento dei connessi trattamenti previdenziali ed assicurativi, nonché del trattamento retributivo differito (TFR).

**Retribuzione aggiuntiva.** Analogo criterio dovrà essere seguito per ciò che riguarda i trattamenti connessi alle diverse aree specifiche comprese nel nuovo CCNL e la relativa retribuzione aggiuntiva.

Il CCNL disciplinerà i rimandi alla contrattazione settoriale e aziendale di secondo livello individuando le soluzioni atte a rendere concreta ed esigibile la contrattazione decentrata e le connesse voci salariali. Pertanto, su queste ultime, il nuovo CCNL si limiterà a prevedere rinvii (Capitolo VIII), nell'ambito delle competenze individuate sulla base del sistema di relazioni industriali proposto (Capitolo II).

Per quanto riguarda, invece, gli istituti retributivi di competenza del CCNL, la struttura proposta prevede:

la regolazione diretta, in questo capitolo, di tutti gli elementi retributivi aggiuntivi e/o accessori di carattere generale riferiti alle attività rientranti nel nuovo campo di applicazione contrattuale;

i rinvii alle specifiche disposizioni speciali/settoriali (Capitolo VIII) delle definizioni

relative agli istituti retributivi connessi alla complessità, nel settore, delle articolazioni dei regimi di orario, delle modalità di organizzazione dei cicli produttivi e delle condizioni operative di erogazione dei servizi.

Anche per gli istituti retributivi accessori appena descritti, l'armonizzazione e l'omogeneizzazione operata dal nuovo CCNL darà comunque garanzia di continuità del trattamento retributivo totale e dei connessi trattamenti differiti, previdenziali ed assicurativi fruiti dai lavoratori.

**Aumenti.** Al fine di realizzare la tutela del reddito di tutte le lavoratrici e i lavoratori rientranti nel campo di applicazione del nuovo CCNL, la richiesta di incremento mensile delle retribuzioni che si avanza alle controparti è di 150.00 Euro medi.

Tale valore, riferito al primo biennio economico (1 gennaio 2008- 31 dicembre 2009), si intende da applicare, riparametrato, al valore parametrico medio reale, rispettivamente, dell'attuale scala parametrica del CCNL "Autoferrotranvieri-Internavigatori (TPL-Mobilità)" e di quella del CCNL "Attività Ferroviarie", considerando incluso nell'attuale valore parametrico di quest'ultimo anche l'EDR adottato con l'accordo

nazionale del 24 gennaio 2008.

Come già accennato in precedenza (Capitolo IV), cioè, l'aumento richiesto va applicato sui rispettivi sistemi di classificazione e inquadramento professionale attualmente vigenti nei due distinti CCNL, in quanto il sistema unico definito nell'ambito del nuovo CCNL sarà applicato successivamente all'adozione degli aumenti retributivi richiesti per il primo biennio contrattuale, garantendo in ogni caso i maturati economici precedenti.

## CAPITOLO VIII

### **Disposizioni specifiche settoriali/aziendali: normativa, retribuzione aggiuntiva e rinvii aziendali**

In questo capitolo del nuovo CCNL trovano collocazione le disposizioni speciali/settoriali con le quali vengono disciplinate normative e correlati elementi retributivi accessori riferiti alle diverse modalità di organizzazione del lavoro, dei regimi di orario e delle condizioni operative di erogazione dei servizi proprie di specifiche attività che caratterizzano il campo di applicazione contrattuale.

**Struttura.** Per ognuna di tali specifiche attività, pertanto, questo capitolo disciplina i

diversi aspetti particolari e speciali, nell'ambito e nei limiti delle norme contrattuali generali e dei relativi rinvii previsti, secondo quanto stabilito, in particolare, nei corrispondenti capitoli del nuovo CCNL (rispettivamente, il Capitolo V e il Capitolo VII).

Per ognuna delle specifiche attività previste, inoltre, questo capitolo disciplina i rinvii alla contrattazione aziendale – come già descritto relativamente al sistema di relazioni industriali (Capitolo II), all'orario di lavoro (Capitolo V) e alla retribuzione (Capitolo VII) – senza intervenire su norme ed istituti ad essa assegnati per competenza e che, quindi, restano invariati.

**Modello.** Lo schema di modello proposto per questo capitolo si articola in 4 specifiche sezioni contrattuali speciali/settoriali perimetrare come descritto di seguito a titolo esemplificativo:

trasporto passeggeri, nazionale e internazionale, operato su tutte le modalità di trasporto rientranti nel campo di applicazione contrattuale;

trasporto passeggeri in ambito regionale e locale operato su tutte le modalità di trasporto rientranti nel campo di applicazione contrattuale;

trasporto merci operato sulla modalità ferroviaria e connesse attività di logistica;

servizi complementari e di supporto alle attività ricomprese nel campo di applicazione contrattuale, con articolazione nelle aree:

ristorazione ferroviaria;

accompagnamento notte ferroviario;

servizi accessori;

Le discipline contrattuali dovranno tenere conto delle differenze esistenti tra le modalità nelle singole sezioni.



# Abbiamo provato con le buone

di Giuliano Leone

Abbiamo provato con le buone, ma per 4 anni l'azienda ha preferito ignorare il problema. Tanto, le operazioni che ci imponeva le facevamo lo stesso, solo che per loro era tutto dovuto, mica c'era bisogno di pagarci.

Tanto lavoriamo tutti per la stessa azienda, solo che su noi Macchinisti e Capitreno risparmiavano e i soldi risparmiati li dividevano fra i "Dirigenti bravi".

Eh no cari amici, se siamo obbligati a fare un lavoro, dovete riconoscerci anche il tempo che ci vuole e, altrettanto importante, pagarcelo.

Tutto comincia con il CCNL AF 2003-2007 che impone a noi lavoratori l'obbligo di indossare la divisa ed all'azienda l'obbligo di fornire la logistica.

La razionalità imporrebbe che il dipendente fosse considerato "al lavoro" dal momento in cui indossa la divisa fino a quello in cui gli si consente di smetterla, vestendo i propri indumenti ma, come insegnava il mio vecchio istruttore, dove inizia la ferrovia termina la logica.

Così i nostri dirigenti hanno deciso che quel punto del contratto, per loro, non valeva.

Era ancora il 20/03/2003 quando il sottoscritto richiedeva all'azienda di quantificare i tempi per l'"Aggiornamento ragionato/consapevole delle pubblicazioni di servizio", ed il 29/8/2003 quando a tutte le divisioni richiedeva di prepararsi a rispettare il contratto per la parte dell'articolo 45 in cui l'azienda era obbligata a fornire l'adeguata logistica. Il 12/11/2003 veniva rinnovata la richiesta di armadietti adeguati alle necessità e di seguito, il

24/11/2003, si rinnovava all'azienda la richiesta del riconoscimento, come lavoro, del tempo dedicato agli spostamenti fra impianti e all'uso della divisa. Come al solito, niente. A nulla portava anche la richiesta d'incontro della nostra SN del 23 Novembre 2004.

Anche le ripetute richieste di

presentarsi, costringendoci ad un semplice verbale di mancata comparizione.

Abbiamo quindi provveduto ad inviare all'azienda alcune richieste fatte dai singoli agenti che, non potendole consegnare in segreteria, come vorrebbe l'ordine gerarchico, le hanno consegnate al sindacato affinché le facesse pervenire al dirigente locale.

Anche in questo caso il silenzio dell'azienda è stato assordante.

In questi giorni intraprendiamo l'ultimo tentativo di soluzione conciliativa del problema, depositando alle Direzioni Provinciali di Venezia - Mestre, Treviso e Padova alcune richieste di conciliazione ex art. 410 C.P.C.,

chiamando in causa direttamente i vertici di TRENITALIA CARGO.

Va da sé che siamo convinti che l'azienda farà come al solito finta di niente, peccato per loro che questo sarà l'ultimo tentativo di risolvere il problema con le buone.

Restate sintonizzati, perché il prossimo passo sarà la diffida da parte di tutti coloro che ritengono di avere diritto al riconoscimento del tempo dedicato alle operazioni elencate, con conseguente richiesta di riconoscimento affidata ai Giudici.

Non avremmo voluto arrivare a tanto, purtroppo questi dirigenti, che a parole chiedono di evitare l'intervento della Magistratura, probabilmente lo fanno solo per poter continuare a rubare il nostro tempo.

Per noi è arrivato il momento di dire basta.



affrontare l'argomento fatte nei pochi tavoli di trattativa attivati per i problemi di altre categorie sono rimaste inevase, lasciandoci con una decisione da prendere: bloccare tutte le trattative ponendo l'argomento come pregiudiziale, o trovare un nuovo percorso per ottenere quanto previsto dal contratto.

Visto che al tavolo restavamo isolati ed una pregiudiziale avrebbe avuto il solo risultato di escluderci da quelle poche trattative ancora gestibili, abbiamo scelto l'unica strada che non provocasse un ulteriore danno al personale: **un primo tentativo di conciliazione alla Direzione Provinciale del Lavoro** come Sindacati, trovando in quel frangente la collaborazione dei rappresentanti locali della UIL.

Tentativo risultato infruttuoso visto che, dopo aver fatto rinviare la prima riunione, l'azienda ha preferito non

# Orte : quando mensa FS equivale a ristorante

“dopo un periodo di appannamento la mensa dei Ferrovieri di Orte torna alle antiche gesta...”

di Carlo Nevi

Orte è conosciuta ai più per la sua storia, (l'insediamento umano nella zona risale all'età paleolitica e fu teatro nel 310 e del 283 a.C. delle battaglie combattute presso il lago Vadimone, con le quali i romani distrussero gli Etruschi) i suoi palazzi, le sue bellezze artistiche e il suo Palio, nonché per la sua posizione (all'incrocio delle strade che risalgono la valle del Tevere con la strada trasversale proveniente da Viterbo, che qui varca il fiume inoltrandosi nell'Umbria), che fa sì che la Città sia da sempre considerata un importante nodo stradale e ferroviario dell'Italia centrale (era il 4 gennaio 1866, quando per la prima volta un treno attraversava la stazione ferroviaria di Orte).

Ma, tra i tanti motivi che hanno l'hanno resa famosa e conosciuta, in particolare tra il personale delle Ferrovie dello Stato che per ragioni di servizio passava per Orte o vi si fermava ma anche tra i milioni di viaggiatori che negli anni si sono susseguiti, era la **Mensa dei Ferrovieri** gestita dalle sorelle **Beatrice e Quinta Cinelli**, che per oltre 30 anni hanno deliziato i non facili palati dei ferrovieri con i loro stupendi e succulenti manicaretti, tanto da essere votata e premiata dagli stessi come la seconda se non la prima Mensa d'Italia per la qualità e la bontà dei pasti che vi si consumavano.

Dopo la decisione di lasciare i fornelli (con il profondo rammarico di tutti gli estimatori) per questione di età, delle “famosse” sorelle Cinelli, la mensa di Orte ha vivacchiato tra alti e bassi, (ad onor del vero più bassi che alti...). In particolare l'ultima gestione è stata forse la più nega-

tiva che si ricordi dal lontano 1943, anno di inaugurazione della Mensa, sia per la qualità che per i modi di gestione e i rapporti con i “*clienti-ferrovieri*”, scendendo ben al di sotto la soglia minima di pasti erogati, costringendo la stragrande maggioranza dei ferrovieri a riversarsi, loro malgrado, verso i ristoranti e le varie pizzerie del posto o a consumare un panino.

Ora finalmente le cose sembrano essere tornate ai fasti di un tempo. La nuova gestione, cui la **Buffet srl** coadiuvata nella scelta dal **DLF di Orte**, ha affidato l'incarico di gestire la mensa, sta dando prova che scelta più oculata non poteva esser fatta, tra l'altro in un momento in cui la ristorazione aziendale su tutto il territorio nazionale sta attraversando un periodo difficile.

Ad onor del vero bisogna dire che questa volta il DLF di Orte ha scelto la strada della sicurezza, non avventurandosi in ulteriori tentativi con il rischio di fare un altro buco nell'acqua ma, come si suol dire, “calando l'asso”, facendo cadere la scelta su Rossella e Marcella le cui capacità e l'esperienza culinaria, in particolare quelle di Rossella (non me ne voglia la pur brava e simpatica Marcella) sono note a tutti i **buongustai** Ortani e d'ora in poi, ne sono certo, saranno note a tutti i ferrovieri e frequentatori che fruiscono della Mensa.

La Mensa in pochissimo tempo, (l'inaugurazione del

“**Buongustaio**” - questo è il nome scelto dalla nuova gestione - è stata fatta l'8 di Novembre), ha già dato prova di affidabilità, professionalità, qualità e cortesia tanto da far impennare vertiginosamente il grafico dei pasti erogati, attestandosi a livelli di tutto rispetto, un dato forse inatteso in così breve tempo anche dal DLF e dai stessi gestori.

Sono sempre di più, infatti, i colleghi che in virtù della qualità dei pasti erogati stanno abbandonando quella ricerca spasmodica di pasti veloci, consumati magari in piedi, riscoprendo il piacere di



stare seduti intorno ad un tavolo e consumare un pasto caldo, con il tempo appropriato, magari scambiando quattro chiacchiere con il collega che non si ha mai il tempo di salutare e in un ambiente in cui si respira ancora l'aria della ferrovia di qualche generazione fa.

Voglio terminare questo articolo augurando alla nuova gestione di raggiungere e superare le gesta che hanno reso famose su tutta la linea le famose sorelle Beatrice e Quinta e far sì che la Mensa di Orte torni ad essere l'orgoglio e il fiore all'occhiello del DLF di Orte e di tutta la comunità.

# Il COT: non quadri ma semplicemente ferrovieri

di Chiara Bandieri

Il disagio profondamente sentito nel Centro Operativo Territoriale (COT) di Pisa è emerso nel risultato dello sciopero del 31/11/2007. Sarebbe banale relegare questa unanime partecipazione, 100% di adesione, solo ai motivi che hanno indotto alla forma più grave di protesta.

La peculiare attività cui il COT è deputato - il governo di tutto il trasporto merci entro un'ampia giurisdizione territoriale - impone una professionalità ed un'esperienza spesso sottovalutate proprio dalla stessa dirigenza Cargo.

L'unanime adesione dei Capi Deposito dell'intero COT deve e non può non essere che un pesante campanello di allarme. Questa struttura che è tipica ed esclusiva della Divisione Cargo sovrintende alla "gestione operativa del traffico merci" in Toscana, sia di transito che di origine e destinazione. In concreto ciò non significa solo cercare di garantire la regolarità del trasporto merci, poichè questo al contempo va coordinato con tutte le esigenze del personale di macchina (e non) inerenti al rispetto della vigente normativa: orario di lavoro, diritto al pasto, ecc.. Oltre che, logicamente, curare l'assegnazione delle locomotive ai treni, registrarne le anomalie, interfacciarsi con i piazzali per concertarne le riparazioni e le visite programmate.

L'altra particolarità, rientrando sempre nelle competenze del coordinamento, attiene ai rapporti con gli scali che implicano una corretta conoscenza della loro impiantistica, affinché il



COT sia in grado di disporre in sicurezza ed in modo efficiente l'attività di Cargo all'interno dello scalo stesso, disponendo manovre, sostituzioni di locomotori, composizioni dei treni ed essere in grado di sapere se e dove è possibile far usufruire del pasto il PdM.

Il traffico merci è quindi il settore più "fragile", costellato come è da tutta una serie di variabili tra le quali rientra anche il tipo di merce trasportata, basti pensare alle merci deteriorabili o pericolose, ed il regime di circolazione che prevede la precedenza dei treni viaggiatori su quelli merci comportando, il tutto, la "regolarità dell'anormalità", quindi un programma che è solo sulla carta ed una gestione operativa concreta da farsi nell'immediato completamente a carico degli operatori del COT.

Da quanto descritto è evidente il ruolo determinante e nodale, per il buon funzionamento del traffico merci, di questa struttura che dovrebbe rappresentare la lunga mano della dirigenza gestendo come piccoli imprenditori, che hanno limitate risorse

e determinati obiettivi, il trasporto delle merci.

Di tutto questo però sembra che i dirigenti cargo dietro le loro scrivanie, lontani dalla concreta gestione operativa, non se ne rendano conto.

Il personale del COT vive un grave disagio logistico determinato dalla sommatoria di tante singole questioni, quali, ad esempio, l'assenza di acqua potabile, la mancanza di ticket restaurant che consenta loro di usufruire di un pasto decente, attualmente non possibile nella mensa. Anche nell'espletamento del proprio lavoro, il personale del COT non è messo in condizione di svolgerlo serenamente. Le poltrone sono assolutamente inadeguate, sulle due scrivanie albergano ben 9 telefoni che suonano continuamente senza la possibilità di metterli in attesa e far concentrare chi lavora su una conversazione iniziata. Decisamente una situazione paradossale, generante stress e confusione, ciò mentre, sovente, la subitanea opzione decisionale diventa fondamentale. Insomma un lavoro di responsabilità e di coordina-

mento come quello affidato al COT non può non avere frequenti aggiornamenti professionali, visite degli scali che consentano una gestione, pur se telefonica, il più possibile calata nella realtà e quindi in grado di essere veramente non solo operativa, ma anche efficiente permettendo sempre l'adozione della soluzione più opportuna.

Dietro la voce telefonica dell'astratto gestore operativo vi sono però persone organizzate secondo una struttura che vede:

- 2 postazioni fisse su un turno in terza;
- competente per il trasporto, avente qualifica di 9° livello;
- il Coordinatore locomotive, avente qualifica di 8° livello;
- 1 Programmatore che si interfaccia con gli scali su un turno mattina/pomeriggio esclusi i giorni festivi, avente qualifica di 9° livello;
- 2 fattorini graficisti su un

turno mattina/pomeriggio addetti al monitoraggio treni, ai numerosi fax per soppressioni, per richieste di tracce orarie, per variazioni di percorso o per l'effettuazione di treni straordinari, entrambi di 6° livello.

Dunque un insieme di persone che, lavorando in equipe, deve continuamente rapportarsi con tutto il mondo ferroviario circostante. Non solo, per far fronte alle continue e definitive carenze di risorse del COT, il personale si presta a svolgere mansioni superiori onde poter tamponare in via temporanea questi vuoti, senza che l'Azienda mostri neppure l'interesse a ricoprirli strutturalmente, addirittura pagando con enorme ritardo chi le va incontro supplendo alle inesorabili economie.

Quale strategia politico-economica può avere interesse all'abbandono di una struttura come quella del COT? Come può una dirigenza amputare i suoi indi-

spensabili arti? Solo una scellerata gestione delle proprie risorse può avere interesse a creare quelle condizioni di attrito, di frustrazione e malcontento al proprio interno. Forse a qualcuno è sfuggito che dirigenza e COT dovrebbero navigare sulla stessa barca.

Lo stesso personale del COT non si sente più *quadro*, nel senso ideologicamente stereotipato, ma semplice lavoratore e lo sciopero ha rappresentato solo l'occasione per un figlio di dimostrare alla madre, che l'ha abbandonato, che riesce a vivere ugualmente, che ha una propria dignità e che è pronto a prendere le dovute distanze da chi l'ha rinnegato. Probabilmente ciò che ancora sostiene il tutto è l'onda lunga dell'esser ferrovieri di vecchia cultura, aventi quindi una forte identità professionale ed un elevato senso di appartenenza. Quanto tempo ancora questi aspetti riusciranno ad esser predominanti?

### Il Sole 24 Ore premio WWW2007.... Ottima posizione per [www.fastferrovie.it](http://www.fastferrovie.it).

Il "Premio WWW" viene istituito nel 1998 dal Il Sole 24 ORE S.p.A., con l'obiettivo di **valorizzare la creatività e la funzionalità** dei siti **internet italiani**, affermandosi come importante riconoscimento di qualità è diventando un punto di riferimento per i siti e per i navigatori.

Alla 10° edizione tra i siti internet ammessi alla votazione è stato selezionato anche il nostro, che con soddisfazione di tutti, ha raggiunto risultati davvero ragguardevoli.

Il nostro sito internet è stato preso in considerazione su due graduatorie, "Istruzione e Lavoro" e "Portali e siti di informazione & community".

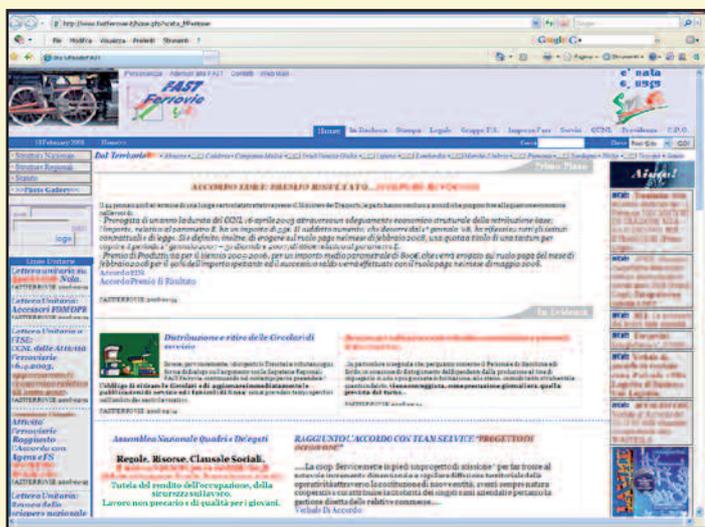
La miglior posizione è stata ottenuta nella graduatoria per natura più consona, "Istruzione e lavoro" dove ci siamo posizionati alla 169° posizione su 699 siti recensiti.

Da osservare che tutti i portali dei maggiori sindacati italiani si sono posizionati dopo di noi.

Il risultato ha ancora più valore se si prende in considerazione la scarsità di risorse utilizzate per la realizzazione.

Un grazie a tutti coloro che contribuiscono quotidianamente tramite le sezioni regionali ad arricchire di contenuti il nostro sito internet.

Per osservare le classifiche "<http://premiowww.ilsole24ore.com/vota.php>" e digitare nella casella in basso a destra ricerca siti "[www.fastferrovie.it](http://www.fastferrovie.it)".



# Le interviste degli impianti ferroviari

di Matteo Ilacqua

L'intenzione di questo articolo è portare a conoscenza di come è regolamentata l'accessibilità alle interviste ed alle zone di piazzale degli impianti ferroviari, disciplinata da apposita normativa (art. 8 della L.19111974 e art. 6 DPR 469/79), affinché il personale che vi opera tutti i giorni possa salvaguardare la propria incolumità.

## Descrizione

Tale normativa a livello generale prevede che nei piazzali di ogni impianto ferroviario, quando due binari adiacenti sono contemporaneamente impegnati da veicoli ferroviari in manovra, la zona dell'intervista (distanza che intercorre tra la parte interna della rotaia di un binario e la parte interna della rotaia del binario attiguo) può essere accessibile al personale di servi-

zio solo se rimane.

In forza di questa normativa ogni Direzione Compartimentale Movimento (ex Ufficio Movimento) di giurisdizione, emanava delle circolari aventi come oggetto la prevenzione

tabella 1) , estendeva le limitazioni di accessibilità alle interviste anche rispetto ai movimenti dei treni, oltre che a quelli delle manovre.

Ogni impianto deve creare planimetrie riportando la numera-

tab. 1	COLORE	Franco libero fra sagoma limite	INTERVIA
	VERDE	=> cm 140	=> m 3,165
	GIALLO	fra cm 70 e 140 (escluso)	Fra m 2,465 3 m 3,165
	ROSSO	< cm 70	< m 2,465

d'infortuni sul lavoro, cosicché ogni DCM per il proprio territorio, introduceva una classificazione delle interviste secondo la loro larghezza, attribuendo loro una particolare colorazione(vedi

zione delle interviste, corredando le di REGISTRI, denominati "Misure Intervista e zone di piazzale", ed inoltre riportare (come previsto dall'art.6 del dpr 46911979) gli itinerari considerati sicuri per consentire al personale di servizio di spostarsi con sicurezza rispetto alla circolazione di rotabili.

Le planimetrie devono essere esposte in ogni punto dell'impianto, in modo tale da essere consultabili da tutto il personale che svolge attività sul piazzale.

## Accesso ad un'intervista

L'accesso ad un'intervista per motivi di servizio di qualunque agente, indipendentemente dalla Struttura o Società di appartenenza, deve essere autorizzato da parte dell'Agente (DM o Capo Manovra) appositamente individuato, per iscritto previa richiesta verbale.

Si precisa che ciò vale per le tipologie di intervista: ROSSA, GIALLA e VERDE, quest'ultima se adiacente a binario di circolazione. Gli agenti (DM o Capo

ACCESSIBILITA' DELLE INTERVIE RISPETTO A MOVIMENTI DI MANOVRA E/O A VEICOLI FERMI	ACCESSIBILITA' DELLE INTERVIE RISPETTO A MOVIMENTI DI TRENI A V ≤ 30 Km/h
<p><b>Intervista classificata rossa.</b></p> <p>L'intervista non è accessibile quando i 2 binari che la delimitano sono contemporaneamente impegnati da veicoli ferroviari, anche se il movimento avviene su uno solo dei due binari.</p>	<p><b>Intervista classificata rossa o gialla</b></p> <p>L'intervista è accessibile solo se il binario adiacente è libero da rotabili.</p> <p>=&gt; Pertanto il DM che regola la circolazione non consentirà movimenti di treni su uno dei due binari delimitanti l'intervista stessa quando l'altro sia occupato da veicoli ferroviari fermi o in movimento.</p>
<p><b>Intervista classificata gialla</b></p> <p>L'intervista è accessibile quando i due binari che la delimitano sono contemporaneamente impegnati da veicoli ferroviari a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il movimento di manovra avvenga su uno solo dei due binari;</li> <li>- Che la velocità del movimento di manovra sia max 30 Km/h;</li> <li>- Che il movimento di manovra sia stato preventivamente annunciato al personale in servizio.</li> </ul>	<p><b>Intervista classificata verde</b></p> <p>=&gt; L'intervista è accessibile anche quando i due binari che la delimitano sono contemporaneamente impegnati da treni in movimento a V ≤ 30Km/h</p>
<p><b>Intervista classificata verde</b></p> <p>- L'intervista è accessibile anche quando i due binari che la delimitano sono contemporaneamente impegnati da veicoli ferroviari in movimento di manovra.</p>	
ACCESSIBILITÀ DELLE INTERVIE RISPETTO A MOVIMENTI DI TRENI A V > 30 Km/h	
<p><b>Intervista classificata rossa o gialla o verde</b></p> <p>=&gt; L'intervista non è accessibile quando avviene un movimento di treno a V &gt; 30 Km/h anche su un solo binario che la delimitano. Pertanto il DM che regola la circolazione non consentirà in nessun caso movimenti di treni a V &gt; 30 Km/h sui due binari delimitanti l'intervista stessa se quest'ultima è impegnata da personale.</p>	

Manovra) preposti alla concessione delle autorizzazioni dovranno considerare le intervie occupate fino alla conferma di cessata attività, che avverrà per iscritto.

**L'accessibilità alle intervie cambia a seconda se sui due binari che la delimitano hanno luogo movimenti di manovra, si trovino dei veicoli fermi o vi siano movimenti di treni a velocità ≤ di 30 Kmlh o > di 30 Kmlh (vedi tabella 2)**

In Liguria, limitatamente agli impianti di propria giurisdizione, la DCM di Genova con il F.D. n° 18 del 18/06/2003 ha emesso delle procedure integrative a quelle della normativa generale sopra descritta, nelle quali è previsto che: - ogni agente che per motivi di servizio debba accedere alle intervie, prima di impegnarle qualunque sia la loro classificazione (rossa, gialla, verde - se adiacente a binario di circola-

zione) dovrà richiedere verbalmente all'Agente appositamente individuato (DM o Capo Manovra) il nulla osta ad impegnarla.

Concessa l'autorizzazione per iscritto, l'Agente appositamente individuato (DM o Capo Manovra) considererà l'intervia occupata fino alla conferma di cessata attività per iscritto da parte dell'agente che ha ricevuto l'autorizzazione in precedenza. Per lo scambio di richieste ed autorizzazioni è previsto anche l'utilizzo dei telefoni cellulari FS.

Sotto è riportato il fac-simile dell'M40, esso è composto da due parti, la prima deve essere compilata dal DM o Capo Manovra, la seconda deve essere compilata dall'agente che ha ricevuto l'autorizzazione in precedenza.

**Norme Comportamentali per**

**il PdM che preleva o riconsegna locomotive nell'ambito della stazione di Genova P.P.**

I binari comunemente usati per lo stazionamento dei locomotori sono: binario 16, binario 10, binario 9 e binario 9 sotto il ponte, l'agente individuato per l'emissione dell'm40 è il DM regolatore (Tel FS 958-2416) della cabina ACEI per quanto riguarda l'accesso all'intervia dei binari 16, 10 e 9, mentre è il Capo Manovra per quanto riguarda il binario 9 sotto il ponte.

Il binario 16 ha l'intervia di colore verde ma è affiancata da binari destinati al ricevimento dei treni per cui il PdM prima di accedervi, sia a inizio o fine servizio, deve richiedere l'M40 (nei modi precedentemente spiegati) al DM regolatore in cabina.

I binari 10 e 9 hanno l'intervia di colore gialla, pertanto se il DM prevede delle manovre nell'intervia deve dare la relativa voce" Sono previsti movimenti di manovra.. . . ." che altrimenti deve essere depennata.

Si ricorda che per accedere alle intervie il PdM deve indossare il giubbotto ad alta visibilità, come previsto dalle norme antinfortunistiche.

Concludo riportando quanto dice la legge 626/94, che all'art. 5 comma 1 recita: *ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, ed inoltre aggiunge, al successivo comma 2 punto C, che i lavoratori devono utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione.*

MOD. M40 "Accesso alle intervie" FATTO DAL DM

Rete Ferroviaria Italiana  
Direzione Movimento  
Direzione Compartimentale Movimento Genova

M. 40 n°.....  
Del DM

Numero del treno ..... Stazione di .....li

Personale Condotta Treno .....  
numero della zona dell'intervia .....

Siete autorizzato ad operare: identifica  
 all'interno della zona n° ..... nell'intervia tipo ..... delimitata dai binari n° ..... e n° .....  
Dalle ore ..... alle ore .....

Rossa - gialla - verde

Sono previsti movimenti di manovra sui binari n° ..... e n° ..... delimitanti l'intervia  
(da utilizzarsi solo in caso di intervie gialla, depennare se non occorre)

Il Dirigente Movimento .....  
l'Agente richiedente n.ro .....  
Progressivo .....  
Numero saltuario in caso di trasmissione per telefono .....

MOD. M40 "Accesso alle intervie" FATTO DALL' AGENTE RICHIEDENTE AL DM per cessata attività

Rete Ferroviaria Italiana  
Direzione Movimento  
Direzione Compartimentale Movimento Genova

M. 40 n°...../.....

Dirigente Movimento di .....  
Stazione di .....li

Riferimento autorizzazione cui M40 n°...../..... alle ore ..... è terminata ogni attività  
 all'interno della zona n° ..... nell'intervia tipo ..... delimitata dai binari n° ..... e n° .....

l'Agente richiedente n.ro ...../.....  
Il Dirigente Movimento .....

# “Linee guida per lo sviluppo del trasporto locale in Liguria”

di Elisa Casaleggio

Mercoledì 5 Dicembre 2007 a Genova Palazzo Ducale la Fast Ferrovie è stata invitata alla presentazione dello studio per la riforma del trasporto pubblico locale ligure.

Ha aperto i lavori l'Assessore Regionale alle Infrastrutture Luigi Merlo, che ha espresso la “necessità di una rapida razionalizzazione del trasporto pubblico locale per consentire un maggiore efficientamento del servizio”.

E' emerso come nella nostra regione esista una domanda in continua ascesa di trasporto pubblico, ed è per questo che si è commissionato alla società AXTERIA S.p.A. uno studio, illustrato nel convegno, con l'obiettivo di capire fino a che punto sia possibile semplificare la gestione del trasporto in Liguria, riducendo almeno a tre le aziende di gestione su gomma ed eventualmente unificando la gestione del trasporto su gomma e su ferro, prevedendo al massimo due operatori regionali che in futuro diventerebbero uno solo.

Viene così presentato lo studio curato da Axteria.

L'attuale contesto del TPL ligure è caratterizzato dalla presenza di 6 aziende attive su altrettanti bacini “gomma” (AMT e ATP in Provincia di Genova, SAR e ACTS in Provincia di Savona, RIVIERA TRASPORTI nell'imperiese e ATC nel levante) e di Trenitalia per quanto riguarda il trasporto ferroviario.

Secondo quanto emerso, in assenza di interventi correttivi, la gestione del TPL ligure presenterebbe nel 2011 un risultato operativo negativo per oltre 40 milioni di euro. Da qui la necessità di elaborare nuove soluzioni.

Lo studio ha preso in considerazione 4 scenari evolutivi: 3 relativi alla sola integrazione territoriale dei servizi su gomma e l'ultimo anche un'integrazione modale gomma-ferro.

- Il primo scenario prevede la riduzione a 3 aziende per il trasporto su gomma (ponente, centrale e levante) e 1 operatore ferro. I benefici

derivanti in gran parte da sinergie sui costi sarebbero di circa 10/11 milioni di euro.

- Il secondo scenario prevede che il TPL su gomma sia affidato a 2 gestori attivi, l'uno nell'area metropolitana, l'altro nel restante territorio regionale. E' sempre presente un unico operatore ferro. I benefici arriverebbero a 13 milioni di euro.
- Il terzo scenario prevede due operatori regionali dedicati rispettivamente al servizio su gomma e quello su ferro. In questo caso si arriverebbe a 20 milioni di euro di risparmio.
- Il quarto scenario prevede un unico operatore integrato gomma-ferro con un fatturato di quasi 390 milioni di euro e oltre 200 milioni di passeggeri trasportati la cui costituzione consentirebbe di avere a regime risparmi per 30 milioni di euro.

Dallo studio è emerso come, dal punto di vista strettamente economico, quest'ultimo scenario di integrazione modale su scala regionale costituisca l'opzione in grado di generare i maggiori benefici, ma ancora oggi difficilmente praticabile alla luce di una serie di fattori che ne ostacolano la realizzazione; i benefici derivanti potrebbero quindi risultare fortemente ridimensionati.

A testimonianza di queste difficoltà in Europa gli esempi sono limitati. Inoltre, solo in rari casi, l'operatore di riferimento per l'intero bacino gestisce anche il trasporto ferroviario.

In questo contesto la soluzione ottimale appare la realizzazione di un percorso evolutivo che abbia come obiettivo l'integrazione regionale del trasporto su gomma, rinviando ad una fase successiva quella modale gomma-ferro.

Numerosi sono stati gli interventi degli interlocutori in materia di TPL dai quali è emerso come sia necessaria una forte spinta da parte delle Istituzioni, agendo “sulla mobilità PRIVATA per migliorare quella PUBBLICA”.



A termine del Convegno l'Assessore Merlo spiega come oggi si avvii una riflessione con il Consiglio Regionale, gli Enti Locali e le Aziende “che hanno già mostrato la loro disponibilità”. Lo studio commissionato dalla Regione coincide con una serie di provvedimenti adottati dal Governo, come la riformulazione dell'art. 10 della Legge Finanziaria, per avere più risorse grazie ad un'accisa specifica sul petrolio destinata ai servizi collettivi di mobilità.

“Per la Liguria”, aggiunge Merlo, “un gestore unico per il TPL per gomma e rotaia è la soluzione più difficile e impegnativa, ma resta la migliore: un SOGNO da realizzare per avere un trasporto locale COMPETITIVO ed EFFICIENTE”. Aggiunge che “è una riforma strutturale non più rinviabile, e per questo bisogna lavorare”. “Avvieremo un confronto con gli interlocutori che spero diano una concreta fattibilità per lo sviluppo del welfare sociale e regionale”, sono le sue conclusioni.

# Salto di una fermata

di Clemente Setaro e Roberto Santi

Disp. 27/2005 detta del “Verde – Verde”

L’Azienda costretta in Arbitrato, dopo un anno di sperimentazione, ad allentare la “morsa” sui provvedimenti disciplinari.

**Tre Arbitrati discussi in Ancona si risolvono con un “rimprovero scritto”.**

Luglio 2007,

il personale del treno 9411 (Milano - Ancona) salta la fermata (prescritta da Scheda Treno) di Falconara Marittima. **La “violazione” era stata consumata!** Immediata la Raccomandata dell’Azienda contenente la “contestazione di infrazione agli obblighi contrattuali”,

*“Alla condotta del treno 9411 del ..... , giunto nella stazione di Falconara M., ometteva di fermarsi come prescritto nella scheda treno, non consentendo il regolare svolgimento del servizio viaggiatori”.*

Appena il tempo di inviare le proprie giustificazioni, che la sentenza dei Dirigenti non si fa attendere *“applicazione degli artt. 55 h (mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da uno a quattro giorni – per negligenza, oppure per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio che abbiano recato pregiudizio al servizio stesso, alla regolarità dell’esercizio o agli interessi dell’azienda o vantaggio per sé o per terzi) e 52.2 del CCNL”.*

In conclusione, bontà loro, 15,00 euro di multa.

Nelle giustificazioni del PdM si era evidenziato come la Disp. RFI 27/2005 disponendo “in via sperimentale che i treni aventi fermata in una data sta-

zione vengano ricevuti con i segnali disposti per il libero transito”, aveva creato qualche “problemone” in più per i macchinisti e come di fatto venivano eluse alcune parti importanti dei nostri regolamenti (R.S. ed I.P.C.L.) e che, proprio nel

ed arbitrato” con uno dei due macchinisti, dove si conveniva collegialmente ad una “derubricazione” della punizione iniziale in “rimprovero scritto” (artt. 52 b e 53 del CCNL), nella trattazione del medesimo caso, in altra data, per il secondo mac-



rispetto dei regolamenti di circolazione, avendo prestata la propria attenzione ad un rallentamento posto all’ingresso di Falconara M., una volta captato in macchina il codice di RS 270 ed avendo constatato visivamente i segnali verde della protezione e partenza, si riprendeva erroneamente la marcia, saltando così la fermata.

**Però, questo tipo di giustificazione, all’Azienda non è andata giù per niente, troppo tecnica e senza ammissione diretta della colpa.**

Così, dopo una prima riunione del “Collegio di conciliazione

chinista, il rappresentante dell’Azienda chiedeva la rivalutazione della questione perché *“nella lettera di giustificazione non vi erano segni di ammissione di colpevolezza su quanto accaduto e conseguente rammarico da parte del macchinista”.*

**A questo punto l’aria nel Collegio si “riscalda” un po’, con il dipendente interessato Clemente Setaro e Roberto Santi (incaricato come rappresentante in difesa del personale) che fanno presente:**

**- non vi poteva essere “ammissione di colpa”, se non**

**in minima parte**, ma come scritto nella giustificazione, **una co-responsabilità dettata da una serie di concause e “carenze strutturali”** nate proprio con l’entrata in vigore della suddetta Disposizione di RFI e **non idoneamente supportata da altri tipi di ausili tecnologici da parte di Trenitalia**

che il macchinista in questione (ma non sicuramente l’unico dipendente di Trenitalia) aveva già scritto, a marzo 2006, in una lettera di “autotutela”;

- in gennaio 2007, anche incoraggiato dal “Codice Etico emanato dal Gruppo Ferrovie dello Stato” dove si parla della necessità di “stima reciproca” tra dipendenti e dirigenza (collaborazione - valorizzazione delle risorse umane), aveva fatto presente per iscritto (sotto forma di rapporto) che in quei giorni di gravi perturbazioni climatiche (nebbia, pioggia insistente) era difficoltosa l’individuazione non solo delle stazioni ma l’interpretazione dei segnali stessi (permissivi, avvisi, protezioni, ecc.);

- a maggio 2007, su sollecitazione ad un articolo apparso sulla Tecnica Professionale dell’aprile 2007 dal titolo “Il

triplo verde – Disp. RFI 27/’05” firmato tra l’altro dal Responsabile della Formazione dell’Azienda, aveva avuto modo di evidenziare le difficoltà oggettive causate dall’entrata in vigore di detta disposizione ed il “vuoto comportamentale” conseguente, nato dalla mancata adozione, da parte di Trenitalia, di nessuna iniziativa di supporto in favore dei propri dipendenti per colmare tale carenza strutturale (individuazione sicura non solo delle fermate con qualsiasi tempo atmosferico, ma anche la possibilità di rispetto del punto giusto di fermata rispetto al marciapiede, con conseguente sicurezza dei viaggiatori in attesa).

Ma a tutto questo (anche dopo le oramai centinaia di salti di fermata in tutta Italia) Trenitalia, nelle figure dei responsabili preposti (Dirigenti e Responsabili Qualità) non solo ha fatto finta di non “vedere” e non “sentire”, ma si è solo svegliata in maniera “cattiva ed arrogante” per applicare sanzioni pesanti a quel personale caduto incautamente in errore.

Spesso poi in vere e proprie “situazioni trappola”, dove il distorto utilizzo della tecnologia con il verde/verde, sul

monitor la R.S.C. ha indotto in errore il Personale di Macchina.

Ma Trenitalia in Collegio chiedeva...”rammarico”.

**E si doveva riconoscere il proprio errore e manifestare rammarico per l’accaduto?**

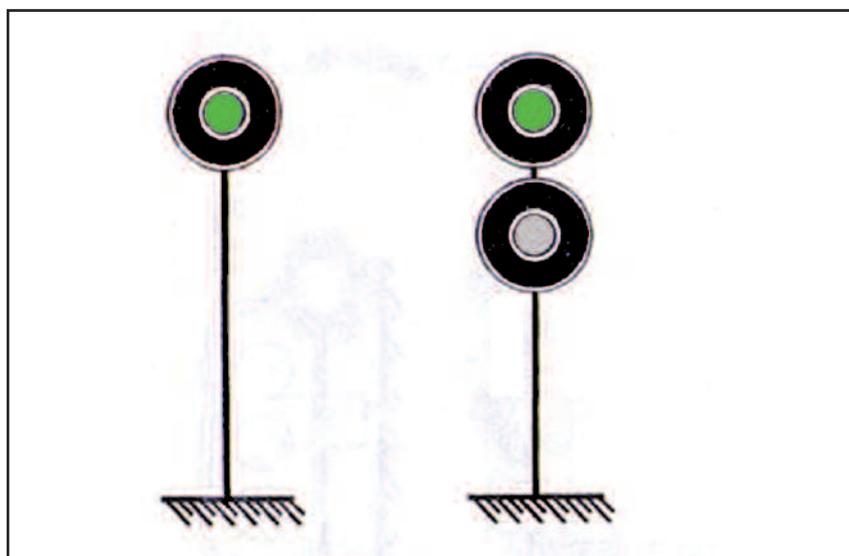
Si, rammarico si, **molto**, ma per la sordità dell’Azienda e la totale mancanza di presa di responsabilità per quanto di sua competenza.

**Rammarico anche per questo aspetto o ripercussione dell’SCMT, che ha determinato con il rallentamento delle tracce orarie che provoca, la normativa “sperimentale” di R.F.I. sul Verde/Verde e la conseguente riduzione del livello tecnologico di supporto per individuare con certezza le stazioni di fermata viaggiatori.**

Anche la Corte di Cassazione ha sentenziato che è dovere del datore di lavoro “prevenire” per quanto possibile gli infortuni o incidenti causati da possibile “imperizia e negligenza” del lavoratore (visto che di questo comunque ci accusano).

Il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato, alla fine si è concluso con un’aggiunta compromissoria: “il lavoratore riconosce le proprie responsabilità in merito ai fatti accaduti, ai sensi del Regolamento Segnali e dell’ I.P.C.L.” **che tradotto vuole dire che, saltando la fermata non si è violato né il R.S. (art. 41 ed allegato 2) e né l’I.P.C.L. (art. 18), ma solo la parte che parla della Scheda Treno - che comunque non esonera Trenitalia dalle sue responsabilità.**

**Conclusioni:** FAST Ferrovie, rinnovando la costante disponibilità ad aiutare il personale



che ne avesse bisogno, comprende anche l'amarezza di chi fa, giorno dopo giorno, il proprio lavoro con impegno e professionalità e che non trova riscontro alle tante segnalazioni e rapporti di servizio inviati ai propri superiori; si spera che quanto scritto sul già citato "Codice Etico", prima o poi diventi realtà, specie per chi lo ha fatto e lo decanta:

- Il Codice Etico "approvato dal Consiglio di Amministrazione delle Società del Gruppo, impegna gli Organi Sociali, il management, il personale dipendente ....";

Il Codice "... Contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione

del Gruppo ed il rapporto di fiducia con il stakeholder (azionisti, management, personale dipendente)";

*"Il Gruppo riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca."*

Non devono essere solo belle parole.

Naturalmente, con il richiamo e senza spese Roberto Santi ha chiuso anche i Collegi Arbitrali per il salto di fermata di Cattolica dell'I.C. 570, invi-

tando l'azienda ad attrezzare quanto prima le cabine di guida con un navigatore GPS, che indichi le fermate in anticipo, un po' come avviene per i viaggiatori sul Vivalto. **Devono forse comprarselo i macchinisti il GPS?**

**Oppure finiamola con la incomprensibile normativa del Verde/Verde!**

E che l'azienda sappia bene che da ora la sanzione congrua è quella individuata in conciliazione con Trenitalia all'Ufficio del Lavoro di Ancona, che ha riconosciuto come la normativa sia sperimentale perché il regolamento, al verde, prevede.... la via libera!!

## **Progetto di scissione parziale della Manovra da Trenitalia ad Rfi**

*Il giorno 11 dicembre 2007 è stato firmato, a Roma, un accordo sulla scissione parziale della Manovra da Trenitalia ad Rfi. Nello specifico, in questa prima fase, il passaggio ha visto protagonista la manovra della Cargo: 56 gli impianti interessati sul territorio nazionale. Il personale individuato è stato quello utilizzato nelle attività di manovra: Tecnico Manovra e Condotta, Tecnico di Circolazione, Operatore Specializzato Circolazione, inidonei utilizzati nelle attività di supporto, personale impiegato in mansioni di regolatore traffico e tutto il personale amministrativo cui essi facevano riferimento. All'atto del passaggio è stato mantenuto il medesimo trattamento economico e normativo, con il riconoscimento dell'anzianità maturata presso la società cedente. Sono escluse dal trasferimento le tradotte merci con locomotive di manovra e le terminalizzazioni merci con locomotiva titolare, ovvero i treni utilizzati per lo scambio di materiali tra impianti di località diverse soggetti a pedaggio, e operazioni di natura meramente industriale.*

*Per quanto riguarda il personale, non sono transitati gli addetti alle attività commerciali, formazione treno, verifica, addetti partenza treno, programmatori e personale in corso di professionalizzazione.*

*Beatrice Di Lella*

# La logistica del P.d.M. e del P.d.B.

di Aniello Carpenito

Il 15 Dicembre 2007 si è tenuto l'atteso incontro con Trenitalia per fare il punto sull'avanzamento del processo di riorganizzazione di tutta la situazione logistica del personale di macchina e di bordo della Società, in atto ormai da più di un anno.

Com'è notorio, la spinosa materia s'impenna intorno a tre aspetti peculiari:

Le sale di sosta;

I ferrotel e gli alberghi convenzionati dove usufruire dei riposi fuori residenza;

Le Mense e i locali convenzionati dove poter consumare il pasto, nonché l'individuazione dei tempi e dei modi atti a garantirne la fruibilità.

A preambolo è certamente corretto riportare come, dopo anni di assoluta noncuranza l'Impresa, finalmente, ha cominciato a fornire attendibili riscontri di un concreto interessamento alla risoluzione di queste criticità che, così gravosamente, pesano sul quotidiano lavoro del P.d.M. e del P.d.B. di tutte le Divisioni.

Nel progetto illustratoci da Trenitalia all'inizio della riunione, si evince come la strada da percorrere sia ancora lunga ma, nel contempo, come pianificazioni, stanziamenti e tempi d'attuazione siano ben definiti e come il tragitto, in ogni caso, abbia cominciato ad essere percorso.

Scendendo nel dettaglio dobbiamo riferire che, per quanto riguarda le sale di sosta, la FAST Ferrovie, congiuntamente alle altre OO.SS., ha segnalato come con l'entrata in vigore del nuovo

orario ci siano diverse località, anche importanti come Firenze Rifredi, dove sono previste soste per il personale di Macchina o di Bordo malgrado l'assenza di qualsivoglia supporto logistico per i lavoratori costretti a soffermarvisi, anche in orari notturni.

Una disfunzione, questa, che evidenzia ancora una volta come i grossi problemi di comunicazione interna tra e nelle diverse Divisioni della Società, da sempre denunciate dalla FAST Ferrovie come pietre angolari della scarsa efficienza e produttività dell'Impresa, sono tuttora



gravosamente presenti.

Comunque l'Impresa ha preso atto di quanto segnalatole e, ribadendo l'impossibilità di modificare gli allacciamenti senza un accordo di ripartizione, ha tenuto a precisare che si attiverà immediatamente in una verifica capillare della casistica in questione, facendosi parte diligente nella ricerca di locali idonei dove poter garantire la sosta al personale, indipendentemente dal progetto di ristrutturazione presentatoci.

Per quanto riguarda i Riposi fuori Residenza, la Società ha tenuto a confermare che, in attesa e nel corso dell'effettuazione delle rea-

lizzazioni di riqualificazione dei Ferrotel, tutte le criticità diversamente non risolubili saranno superate facendo ricorso a convenzioni alberghiere, alla stessa stregua di quanto già fatto in occasione dell'ultimo cambio orario.

Per quanto attiene, infine, alle problematiche inerenti alla fruizione del pasto, sia il Sindacato sia l'Impresa hanno condiviso quanto sottoscritto nel verbale della riunione del 7 Giugno 2007, per cui hanno convenuto che nelle situazioni in cui non risulti possibile la fruizione della refe-

zione in relazione alle attuali norme contrattuali, la Società si debba impegnare a provvedere al rimborso spese del pasto consumato.

A questo punto, però, si è presentata la necessità di dirimere le problematiche connesse alla definizione di un'adeguata procedura per la regolamentazione della casistica connessa al diritto riconosciuto, nonché alla quantificazione massima ammissibile del

rimborso.

Su questi due temi si sono evidenziate distanze non certo incolmabili tra le parti, ma il confronto si è purtroppo insabbiato di fronte all'impossibilità conclamata di trovare una soluzione spendibile per quei casi in cui il ritardo treni, erodendo in maniera significativa i tempi contrattualmente previsti, pregiudica la possibilità della fruizione del pasto.

Purtroppo il mancato accordo sulle tematiche legate alla Logistica pregiudica in maniera significativa la possibilità di accordi sulla ripartizione dei servizi del macchina e del bordo, e quindi sui turni.

di Agostino Apadula

Con la legge 24 dicembre 2007 n. 247, pubblicata sulla G.U. n.301, il Governo ha riformato le regole di accesso alle pensioni, prevedendo l'aumento progressivo del requisito anagrafico rispetto alla normativa precedente. Si evidenzia che tali modifiche normative non si applicano ai lavoratori che hanno già maturato i requisiti per il diritto a pensione entro il 31 dicembre 2007 e che pertanto possono continuare ad accedere ai trattamenti pensionistici secondo la regola in vigore

in relazione al quale si consegue il diritto alla pensione al raggiungimento di una quota derivante dalla somma tra età anagrafica e contribuzione, fermo restando per quest'ultimo il limite minimo dei 35 anni, secondo lo schema e le scadenze riportate in tab. 1:

E' stato salvaguardato il diritto ad andare in pensione, a prescindere dall'età anagrafica, quando si è in possesso di



te anche in questa casistica "le finestre" per l'accesso all'assegno pensionistico

**Il diritto all'assegno pensionistico**, continua quindi ad essere regolato dalle finestre d'uscita che, con la legge 247/2007, sono state modificate secondo lo schema in tab. 2 e tab. 3:

L'assegno pensionistico quindi decorre dall'apertura della finestra, a condizione che la domanda sia stata presentata prima di quella data. Nel caso non venga presentata nei termini, i trattamenti pensionistici decorrono dal primo giorno del

tab. 1 Requisito contributivo minimo di almeno 35 anni				
Periodo compreso	Lavoratori dipendenti		Lavoratori autonomi	
	Somma età e anzianità	Età anagrafica minima	Somma età e anzianità	Età anagrafica minima
dall' 01/07/2009 al 31/12/2010	95	59	96	60
dall' 01/01/2011 al 31/12/2012	96	60	97	61
dall' 01/01/2013 in poi	97	61	98	62

antecedentemente al 1° gennaio 2008.

Le modifiche apportate dalla legge oltre a modificare profondamente il sistema di accesso alle pensioni di anzianità, comunemente definite *anticipate*, hanno anche introdotto "le finestre d'uscita" per i trattamenti pensionistici di vecchiaia, non previste dalla vecchia normativa.

**Requisiti per l'accesso ai trattamenti previdenziali di anzianità: Dal 1° gennaio 2008 al 30 giugno 2009**

• I lavoratori dipendenti hanno diritto all'accesso alla pensione di anzianità se in possesso di 35 anni di contributi e 58 anni di età

• Invece i lavoratori autonomi (artigiani, commercianti e coltivatori diretti) accedono alla pensione al raggiungimento dei 35 anni di contributi e dei 59 anni di età. Dal 1° luglio 2009 in poi Da tale data viene invece introdotto il "cosiddetto sistema delle quote",

una anzianità contributiva di almeno 40 anni, ma sono state introdotte

tab. 2 Con meno di 40 anni di contributi		
Requisiti maturati entro il	Decorrenza della pensione	
	Lavoratori dipendenti	Lavoratori autonomi
30 giugno	1° gennaio anno successivo	1° luglio anno successivo
31 dicembre	1° luglio anno successivo	1° gennaio secondo anno successivo

tab. 3 Con almeno 40 anni di contributi		
Requisiti maturati entro il	Decorrenza della pensione	
	Lavoratori dipendenti	Lavoratori autonomi
31 marzo	1° luglio stesso anno*	1° ottobre stesso anno
30 giugno	1° ottobre stesso anno**	1° gennaio anno successivo
30 settembre	1° gennaio anno successivo	1° aprile anno successivo
31 dicembre	1° aprile anno successivo	1° luglio anno successivo

\* Con almeno 57 anni di età entro il 30 giugno  
\*\* Con almeno 57 anni di età entro il 30 settembre

mese successivo alla presentazione della domanda.

**Pensione di vecchiaia: introdotte le finestre d'uscita!**

Per l'accesso alla pensione di vecchiaia con la legge 247/2007 non sono state introdotte modifiche, rispetto ai requisiti dell'età e dei minimi contributivi già previsti. Pertanto, *nella generalità dei casi*, l'età per l'accesso alla pensione di vecchiaia rimane:

- 65 anni per gli uomini
  - 60 per le donne
- Gli invalidi all'80% e i lavoratori non vedenti possono andare in pensione di vecchiaia invece a 60 anni gli uomini ed a 55 le donne.

Resta inteso che *per i Ferrovieri disciplinati dal Fondo speciale F.S.* rimangono per alcune categorie: P.d.M., P.V., Manovratori ecc., ecc. i limiti di accesso alla pensione di vecchiaia a 58 anni.

**La decorrenza dei trattamenti previdenziali nei casi di pensione di vecchiaia:**

La previsione delle finestre d'uscita, introdotte dalla legge 247/2007, è la novità sostanziale sull'istituto della pensione di vecchiaia. Per conseguenza, fermo restando il diritto a pensione al raggiungimento dei requisiti surricordati, l'accesso all'assegno pensionistico è regolato secondo il seguente schema:

L'introduzione delle finestre d'uscita anche per le pensioni di vecchiaia crea problemi concreti di fruizione dell'assegno pensionistico per i lavoratori che si trovano a maturare i requisiti dell'età contributiva, 60 anni per le donne e 65 per gli uomini in linea generale, potrebbero trovarsi, in determinate condizioni, anche per sei mesi senza sti-

pendio e senza pensione. La legge 108/90 concede infatti ai datori di lavoro la facoltà di dare risoluzione al rapporto di lavoro "ad nutum", cioè senza vincolo alcuno, nei casi in cui i lavoratori raggiungono l'età della pensione di vecchiaia. Nel caso dei Ferrovieri e di altre categorie di lavoratori, tale facoltà è prevista espressamente anche dal CCNL senza obbligo di preavviso.

Su questa problematica la Segreteria Nazionale FAST CONFsal ha preso una decisa posizione con la nota di seguito riportata:

*Roma 17 Gennaio 2Prot. N° SG/14/01 008*

*On. Romano Prodi  
Presidente del Consiglio  
Palazzo Chigi  
Piazza Colonna, 370  
00187 ROMA*

*p.n. On. Cesare Damiano  
Ministro del lavoro  
Via Flavia, 6  
00187 ROMA*

*p.c. Avv. Gianpaolo Sassi  
Presidente INPS  
Via Ciro il Grande, 21  
00144 ROMA*

*p.c. Sig. Marco Staderini  
Presidente INPDAP  
Via A. Ballarin, 42  
00142 ROMA*

*p.n. Prof. Marco Paolo Nigi  
Segretario Generale CONFSA  
viale Trastevere, 60  
00153 ROMA*

**Oggetto: Pensioni di vecchiaia e profili d'incostituzionalità della Legge 247/07**

*Egregio Professor Prodi*

*Con la riforma del Welfare, attuata con legge 247/07, sono state introdotte le finestre d'uscita anche per le pensioni di vecchiaia e dei trattamenti pensionistici ottenuti con 40 anni di contribuzione, con la conseguenza che tra la maturazione del diritto e la decorrenza dei trattamenti pensionistici possono passare anche sei mesi.*

*Se questa normativa, fino ad ora valida solo per i trattamenti pensionistici d'anzianità, di fatto non comporta nessun danno per coloro che accedono alla quiescenza con la pensione d'anzianità che possono ovviamente scegliere la data d'inizio della finestra per risolvere il rapporto di lavoro, lo stesso non può dirsi per i lavoratori che invece si trovano a maturare il requisito dell'età per la pensione di vecchiaia, 60 anni per le donne e 65 per gli uomini in linea generale, che addirittura possono trovarsi anche, come già evidenziato, per sei mesi senza stipendio e senza pensione.*

*La legge 108/90 concede infatti ai datori di lavoro la facoltà di dare risoluzione al rapporto di lavoro "ad nutum", cioè senza vincolo alcuno.*

*Nel caso dei Ferrovieri, lo si cita a titolo esemplificativo, la problematica si complica ulteriormente in quanto anche il CCNL prevede espressamente che la risoluzione del rapporto di lavoro, una volta raggiunto il requisito dell'età, avvenga senza obbligo di preavviso da parte dell'Azienda F.S.*

*La Segreteria Generale FAST-ConfSal ritiene che a tale iniquità, che interessa ovviamente tutti i lavoratori sia pubblici che privati, debba essere data soluzione, evidenziando anche come sia possibile, su questa norma della legge 247/07, ipotizzare la presenza di profili d'incostituzionalità rispetto ai comma 1 e 7 del Dlgs.vo 503/92 che regolano l'accesso alla pensione di vecchiaia e la sua subordinazione alla cessazione del rapporto di lavoro.*

*Diventa indispensabile quindi, per*

Requisiti maturati entro il	Decorrenza della pensione	
	Lavoratori dipendenti	Lavoratori autonomi
31 marzo	1° luglio stesso anno	1° ottobre stesso anno
30 giugno	1° ottobre stesso anno	1° gennaio anno successivo
30 settembre	1° gennaio anno successivo	1° aprile anno successivo
31 dicembre	1° aprile anno successivo	1° luglio anno successivo

evitare che i lavoratori ricorrano, quando possibile, all'espedito della richiesta di mantenimento in servizio oltre il normale requisito dell'età, prevedere una norma correttiva o interpretativa di tutela reale per i lavoratori, garantendo loro la costanza del rapporto di lavoro fino all'apertura della loro finestra di riferimento.

Si coglie l'occasione per ben distintamente salutare.

Il Segretario Generale FAST-Confasal

Giovanni Martinelli

Allo stato quindi, su questo aspetto del problema il **Governo, nella persona del Ministro del Lavoro**, ha emanato una disposizione, ripresa da una **Circolare INPS**, che riconosce la possibilità ai lavoratori in età di pensione di vecchiaia di restare in servizio fino all'apertura della finestra di riferimento. Rispetto a questa soluzione data dal Governo, ci sono però motivate e forti perplessità in quanto, com'è ovvio, con un semplice atto amministrativo del Ministro del Lavoro, non si può avere la pretesa di modificare una legge, in particolare la legge 108/90 che riconosce appunto ai datori di lavoro la possibilità del licenziamento "ad nutum" dei lavoratori al raggiungimento dei limiti di età per la pensione di vecchiaia.

Il problema quindi, a nostro giudizio, rimane e può essere risolto, in forma compiuta, solo con una disposizione legislativa o per via contrattuale.

#### Lavorazioni usuranti

La legge sul **WELFARE**, all'art.3 ha previsto una delega particolare al Governo per "concedere ai lavoratori dipendenti che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2008 impegnati in particolari lavori o attività la possibilità di conseguire, su domanda, il diritto al pensionamento anticipato con requisiti inferiori a quelli previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti"

Si tratta a nostro giudizio "del

classico topolino partorito dalla montagna" in quanto tale istituto, deludendo le aspettative di molti lavoratori, prevede "solo la possibilità di poter usufruire dei trattamenti pensionistici con i vecchi limiti dei 57 anni di età e dei 35 anni di contribuzione, senza quindi aumenti di valutazione, ai fini previdenziali, sugli anni di servizio resi".

Tra l'altro i lavori delle Commissioni istituite per individuare le lavorazioni/mansioni da comprendere nei criteri definiti nell'art. 2 del Decreto 19 maggio 1999 del Ministro del Lavoro, richiamato dalla legge sul Welfare, segnano il passo sostanzialmente per la limitatezza delle risorse economiche destinate a tale istituto. Il timore ovviamente è che, fermo restando lo scarso valore dell'istituto che non ha riflessi sul valore dell'assegno pensionistico, rispetto per esempio al sistema degli aumenti di valutazione previdenziali ancora riconosciuti ad alcune categorie di Ferrovieri, non si riescano a fermare le spinte corporative ed alla fine si finisca con il negare, come già successo all'indomani del decreto succitato, anche ai lavoratori vera-

mente impegnati in attività usuranti i sia pur ridotti benefici previsti dal nuovo WELFARE.

#### Modifica ai coefficienti di trasformazione

Il nuovo WELFARE, intervenendo negativamente sui coefficienti di trasformazione utilizzati per calcolare la quote di trattamento previdenziale contributivo, difatti ha scaricato sulle generazioni più giovani il costo del superamento del cosiddetto "scalone Maroni" e le ipotizzate facilitazioni, di là da venire, delle uscite determinate per le lavorazioni cosiddette *usuranti*. Per effetto infatti delle modiche apportate mediante la nuova tabella A sottoriportata, originariamente prevista dalla legge 8 agosto 1995, n. 335, i trattamenti previdenziali sia dei lavoratori ai quali si applica il sistema di calcolo misto, cioè coloro che alla data del 31/12/1995 erano in possesso di meno di 18 anni di contribuzione previdenziale utile, che soprattutto i lavoratori più giovani, quelli assunti successivamente al 1° gennaio 1996, subiranno sostanziali decurtazioni sui loro trattamenti previdenziali futuri.

Tabella A

COEFFICIENTI DI TRASFORMAZIONE		
Divisori	Età	Valori
22,627	57	4,419%
22,035	58	4,538%
21,441	59	4,664%
20,843	60	4,798%
20,241	61	4,940%
19,635	62	5,093%
19,024	63	5,257%
18,409	64	5,432%
17,792	65	5,620%
tasso di sconto = 1,5%		

# Appuntamento con la Storia visto da un'altra prospettiva

di Giuseppe Minutoli

*Riceviamo e volentieri pubblichiamo la precisazione all'articolo "Appuntamento con la Storia" pubblicato sul n° 11 del 2007, evidenziando che anche in questo caso lo stesso evento viene letto diversamente dai partecipanti che evidentemente erano su due opposte posizioni a quel congresso.*

la redazione

Egregio direttore,

ho letto con piacere "La voce delle attività ferroviarie" n. 11 del 2007.

Nelle ultime pagine ho trovato un articolo "Un Appuntamento con la Storia", a firma di Giorgio Baltieri. Nell'articolo il cronista narra la storia di un congresso nazionale di categoria svoltosi ad Isola delle Femmine (Pa) nel maggio del 1992. Bisogna riconoscere che il Baltieri si propone in maniera fluente, il discorso è pieno di considerazioni e di particolari, tenuto conto che da allora sono trascorsi ben 16 anni.

Quello che è successo pochi giorni dopo a Capaci, rappresenta certamente una pagina nera della storia italiana con la morte del giudice Falcone, di sua moglie e della sua scorta.

Se una persona ricorda così bene tanti particolari, diventa assurdo leggere il suo racconto di un congresso, svoltosi una settimana prima, prendendo come solo punto di riferimento la mia persona. In quella occasione, mi ero messo in discussione non candidandomi in quanto avevo considerato come mia alternativa un amico con il quale avevo condiviso tanti eventi.

Secondo, la candidatura doveva essere anticipata un mese prima del congresso in quanto le norme statutarie esistenti pretendevano questa obbligatorietà.

Leggo che nessuno voleva mancare "al momento della caduta del monarca", ed invece si vede una fotografia dove ero molto sollevato e riconoscevo il mio successore come fatto legittimo, felice e orgoglioso che in quel congresso lasciavo un sindacato che avevo trovato, nel 1974, con 171 iscritti e che lasciavo con 5135

non senza aver superato, alla fine degli anni 80, oltre 7.000 adesioni.

Non so se il suo tanto agognato successore si sia dimostrato migliore di quello precedente.

Di solito, per conoscere una verità storica su un sistema o su una persona sono necessari almeno 30 anni. Sulla verità dello sterminio delle foibe, ad esempio, sono dovuti passare quasi 60 anni affinché il presidente Ciampi e poi Napolitano riconoscessero la natura di quell'olocausto. La mia gestione è sempre stata improntata nel rispetto della democrazia che è sempre stata alla base della nostra organizzazione, un patrimonio che abbiamo ricevuto in dote dai nostri predecessori.

I significativi passi avanti in quegli anni sono stati importantissimi per la nostra storia.

Il riconoscimento del titolo di studio di Scuola Media Superiore nel 1979 è stato il "passepartout" per valorizzare il lavoro del Pdm, tenendo conto dei lavori dei postulati esistenti all'interno della carta costituzionale: *il lavoratore deve essere riconosciuto in specie alla qualità e quantità del lavoro prodotto.*

La CLC ottenuta nel 1980 per il PDM era un fatto significativo per chiudere un'epoca nella quale si viveva l'assurdità che un macchinista doveva divenire inidoneo per poter ambire a questo diritto.

Non va dimenticato, inoltre, il patrimonio immobiliare acquisito in due appartamenti, uno in via del Castro Pretorio e l'altro in via Varese.

Aver portato per primi alla superficie del nostro ambiente di



La macchina del giudice Falcone

lavoro, dove si annida, il pericolo dell'asbestos - cioè l'amianto - è stato allora importante.

I passi avanti raggiunti con la possibilità di poter usufruire dei pasti nei ristoranti in luogo delle mense e l'utilizzo dei taxi per essere condotti sui posti di lavoro.

La battaglia storica della scala mobile, che è stata per lo SMA una vittoria epica perché siamo riusciti a smentire i sindacati confederali che nel 1975 avevano costruito sistemi di riconoscimento salariali difformi rispetto ai ferrovieri e tutti gli altri lavoratori. E' stata una battaglia fatta e vinta con 10 giornate di sciopero dove CGIL, CISL e UIL hanno dovuto riconoscere, dopo aver cercato con ogni mezzo di sminuire la nostra lotta, la validità di una scala mobile uniforme per tutto il mondo del lavoro.

L'aver ideato e ricercato la G.D.L. per formare le ALE è stata una nostra idea che, successivamente, ha coinvolto tutte le categorie dei lavoratori in una unica confederazione europea CESI. A tale riguardo, va ricordato che quest'anno ricorrono i 20 anni della fondazione delle ALE e ho saputo che, come 20 anni fa, questa ricorrenza verrà celebrata a Roma.

Ho ricordato alcune cose fatte da una organizzazione coesa rappresentata da amici, di tutte le idee, abbracciati in un comune sentire fatto di libertà, autonomia e partecipazione.

La storia del PDM è sempre stata fatta di divisioni, di compattezza, di fregature! Anche la nostra

storia ne è testimone in quanto siamo stati obbligati nel 1990 ad uscire dalla nostra federazione FISAFS, pensando di creare con il COMU un solo blocco del personale di macchina. C'era forse un'altra possibilità di rimanere in seno alla FISAFS con la situazione che si era creata contro i macchinisti?

Ma ci siamo sbagliati!! "Uniti si vince" è servito solo per frenare la nostra crescita esponenziale, non per migliorare le nostre condizioni di vita. I risultati sono sotto gli occhi di tutti: scioperi, scioperi, scioperi, scioperi e poi... ingoiare quello che è stato realizzato 3 anni prima dagli altri sindacati. Ancora una volta siamo serviti per mantenere in pianta stabile, in via Magenta, un cumulo di "pagnottisti" che hanno trovato, sotto ogni bandiera, col governo di turno il loro modo

di vivere e di prosperare.

In compenso, troviamo ancora qualche millantatore che cerca di raccontarci la sua storia.

Ed infine il riconoscimento sindacale dello SMA fattoci da una sentenza come sindacato maggiormente rappresentativo che poi venne ratificato, come ultimo atto della sua vita di rappresentante sindacale CGIL, da Mauro Moretti, attuale Amministratore Delegato delle Ferrovie dello Stato.

Su questo punto debbo ringraziare l'aiuto prezioso avuto da Giovanni Martinelli, attuale presidente della nostra Federazione FAST-CONFSAL.

Infine chiedo di poter ricordare persone che sono state importantissime

nel nostro sindacato e che non sono più tra noi, a cui va il nostro ricordo ed il nostro ringraziamento. Angelo FUGGINI, Adolfo FONTANI, Vincenzo CENERAZZI, Giovanni D'ALESSANDRO, Giuseppe ROSTO, Giovanni STUPAR, Domenico MASTRILLI, Luigi BARTOCCI, Idaldo CARMIGNANI, e mi scuso se ho dimenticato qualcuno.

Sono amici che si sono riconosciuti nella nostra organizzazione ed hanno contribuito alla sua crescita *senza se e senza ma*.

A tutti gli altri un grazie di cuore, vi sarò sempre riconoscente.

Buon 2008 a tutti lavoratori della FAST, con l'augurio dei migliori successi.

## GIALLOFISSO

di Antonio Scalise

### Five o'clock in the morning

Una delle poche cose positive dell'iniziare a lavorare a quell'ora, era che si trovava facilmente parcheggio. Una cosa non da poco, a Milano.

Barbara, capotreno, aveva lasciato la sua utilitaria in una strada adiacente alla Stazione Centrale e, imbucata nella sua giacca a vento, trascinando il trolley, si stava recando a prendere servizio.

Erano le cinque, e la temperatura era di cinque gradi. "Milano è precisa anche in questo", pensò, e sorrise della pessima battuta. Le cuffie del suo *I-Pod* pompavano ad alto volume l'assolo finale di chitarra di *Comfortably Numb* dei Pink Floyd, il suo gruppo musicale preferito.

"Roba vecchia", le diceva sempre il suo compagno, appassionato a sua volta degli U2, beccandosi puntualmente dell'incompetente.

Barbara quindi camminava di buon passo verso la stazione, quando le sembrò di intravedere un'ombra apparire e sparire dietro l'angolo verso cui stava dirigendosi.

Ma forse non l'aveva neanche vista davvero, quell'ombra, era più una sen-

sazione che una percezione reale.

Un *vidiri e svidiri*, avrebbe detto il commissario Montalbano.

Non era paurosa, ma neanche temeraria, quindi era consapevole che di notte, in una grande città, una bella ragazza - quale lei indubbiamente era - correva qualche rischio. E poi le statistiche sulle aggressioni alle donne, uscite in quei giorni su tutti i giornali, parlavano chiaro e facevano impressione.

Rallentò il passo, spense la musica e tese i sensi. La mano andò istintivamente a controllare se il telefonino fosse al proprio posto, in tasca.

Nel Far West americano sarebbe andata automaticamente verso la fondina, ma l'*arma* del 21° secolo era, ormai, il cellulare.

Scacciò questo inutile pensiero (è strano come nei momenti di maggiore tensione ci vengano in mente cose banali e totalmente avulse dal contesto) mentre si avvicinava sempre di più all'angolo. Pensò di tornare indietro, ma per andare dove? Qualsiasi altra strada, a quell'ora e in quella situazione, sarebbe stata ugualmente pericolo-

sa. E poi - lo abbiamo detto - non era affatto sicura di averla vista veramente, quell'ombra.

Decise proprio mentre stava per arrivare a fine marciapiede: "Vado avanti".

Prese la svolta più larga possibile, e fu un istante dopo, abbassando lo sguardo e con il battito cardiaco a mille, che lo vide.

Seduto a terra, confezione di *Tavernello* in una mano e quel sorriso che solo i seguaci più fedeli di Bacco sanno avere.

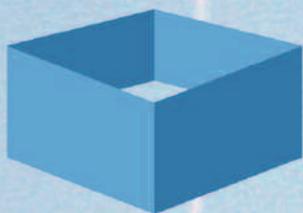
"Hai un Euro, *Capa*?", le chiese il clochard.

"Te pòssino...", sorrise Barbara, riprendendo a respirare.

Gli avrebbe dato volentieri l'euro richiesto, un po' perché li trovava simpatici, i clochard, ma anche per ripagarlo, in qualche modo, dello scampato pericolo.

Ma anche la paura presa, chiaramente, andava "valutata", quindi decise che una *decurtazione* del cinquanta per cento sarebbe stata la soluzione ideale.

Gli allungò una moneta da cinquanta centesimi, e riprese la sua strada verso la stazione.



# Fondo FUTURO

HDI conferma nel 2007  
il trend positivo  
di Fondo Futuro  
del 4,86%

4,86%

L'opportunità esclusiva  
per i clienti  
HDI Assicurazioni  
che investono  
i propri risparmi

[www.inlinea-hdi.it](http://www.inlinea-hdi.it)

tutte le informazioni più utili  
24 ore su 24 con un semplice click.

N° Verde **800 082082**

I nostri consulenti saranno sempre a  
disposizione per qualsiasi informazione.



La rete di vendita dedicata ai Ferrovieri



**HDI**

ASSICURAZIONI

Al tuo fianco, ogni giorno.